

**STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR  
NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI DI WILAYAH  
KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :  
Amin Yusi Nur Pratiwi Wahyu Puspa Ningrum  
NIM 10101244037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FEBRUARI 2015**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI DI WILAYAH KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU” yang disusun oleh Amin Yusi Nur Pratiwi Wahyu Puspa Ningrum, NIM 10101244037 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 12 Desember 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd  
NIP. 19610614 198702 1 001

  
MM. Wahyuningrum, M.M  
NIP. 19571021 198403 2 001



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi Wahyu Puspa Ningrum

NIM : 10101244037

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali dengan acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Tanda tangan yang tertera dalam lembar pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksiditunda yudisium pada priode berikutnya.

Yogyakarta, Februari 2015  
Yang menyatakan,




Amin Yusi Nur P. W. P. N  
NIM 10101244037

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI DI WILAYAH KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU” yang disusun oleh Amin Yusi Nur Pratiwi Wahyu Puspa Ningrum, NIM 10101244037 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Januari 2015 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd.	Ketua Penguji		4/2/2015
Dr. Setya Raharja, M. Pd.	Sekretaris Penguji		20/1/2015
Dr. Mami Hajaroh, M. Pd.	Penguji Utama		19/1/2015
MM. Wahyuningrum, MM.	Penguji Pendamping		20/1/2015

Yogyakarta, 12 FEB 2015  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan.



Dr. Haryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

## **MOTTO**

“Disiplin adalah pondasi dari semua kesuksesan yang dibangun. Kurangnya disiplin pasti akan mengarah pada kegagalan”

**Jim Rohn**

## **PERSEMBAHAN**

Atas Karunia Allah SWT

Karya tulis skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ibu dan Bapak tercinta yang telah mencurahkan segenap kasih sayangnya serta doa-doa yang tak pernah lupa disisipkan sehingga penulis berhasil menyusun karya ini.  
Terima kasih atas pengorbanan yang telah diberikan.
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta

**STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH  
DASAR NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI  
DI WILAYAH KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU**

Oleh  
Amin Yusi Nur Pratiwi  
10101244037

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) perbedaan disiplin kerja guru SD Negeri yang belum dan sudah bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar; dan (2) faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru SD Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Penelitian ini merupakan penelitian komparasi dengan menggunakan *mix methods model concurrent embedded*. Populasi penelitian seluruh guru PNS SD Negeri di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 165 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan taraf kesalahan 5% diperoleh 114 sampel guru, dan teknik penentuan informan adalah 9 guru yang ditentukan secara *purposive*. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, observasi dan studi dokumen. Uji validitas instrumen dengan menggunakan rumus *Product Moment*, dan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji prasyarat analisis dengan menguji normalitas dan homogenitas, dan uji keabsahan data menggunakan triangulasi metode. Analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji *t-Independent*, sedangkan analisis data kualitatif menggunakan analisis induktif.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Terdapat perbedaan yang signifikan disiplin kerja antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi dilihat dari hasil perhitungan uji t independen yaitu

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Studi Komparasi Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri yang Belum dan Sudah Bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Riau” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini atas bantuan dari berbagai pihak baik yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada.

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan dukungan sarana dan fasilitas selama pelaksanaan studi dan penelitian.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, dosen pembimbing akademik, dan segenap dosen jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bimbingan, arahan, izin, dan bantuan selama penulisan tugas akhir skripsi ini.
3. Bapak Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd dan Ibu MM. Wahyuningrum, M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir skripsi yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, arahan, motivasi, saran, dan bantuan selama proses penulisan tugas akhir skripsi ini.



4. Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang telah memberikan ijin, pengarahan, dan kemudahan sehingga penelitian dan penulisan tugas akhir skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
5. Bapak/Ibu guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang telah membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian dan pengambilan data.
6. Kedua orang tua dan kakakku yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada peneliti.
7. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi pendidikan angkatan 2010 yang telah berbagi pengalaman dan referensi penelitian serta menjalani rangkaian tahap penuh kesabaran ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Atas bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Februari 2015  
Penulis,



Amin Yusi Nur Pratiwi

## DAFTAR ISI

	hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
 <b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Disiplin Kerja dalam Manajemen Pendidikan .....	10
B. Disiplin Kerja Guru.....	11
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru.....	11
2. Disiplin sebagai bagian dari Profesionalisme Guru .....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru .....	14
4. Pengukuran Disiplin Kerja Guru .....	18
C. Guru .....	20

1. Pengertian Guru .....	20
2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru .....	21
3. Kompetensi Guru Profesional.....	24
4. Kode Etik Guru .....	29
5. Peraturan Kerja Guru .....	30
D. Sertifikasi Guru .....	32
1. Pengertian Sertifikasi Guru.....	32
2. Landasan Sertifikasi Guru.....	33
3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi.....	36
E. Hubungan Sertifikasi Guru dengan Disiplin Kerja Guru.....	37
F. Hasil Penelitian yang Relevan .....	39
G. Kerangka Pikir .....	42
H. Hipotesis Penelitian dan Pertanyaan Penelitian.....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
C. Variabel Penelitian .....	48
D. Definisi Operasional .....	48
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	49
F. Teknik Pengumpulan Data .....	51
G. Instrumen Penelitian .....	53
H. Validitas dan Reliabilitas.....	54
I. Keabsahan Data.....	57
J. Teknik Analisis Data .....	58

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	64
1. Deskripsi Data Penelitian.....	64
2. Uji Hipotesis .....	66
3. Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Guru.....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	84

1. Perbedaan Disiplin Kerja Guru yang Belum Bersertifikasi dengan Guru yang Sudah Bersertifikasi .....	84
2. Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi .....	85
C. Keterbatasan Penelitian .....	92
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	93
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	95
 <b>LAMPIRAN</b> .....	99

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Sampel Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi.....	50
Tabel 2. Koefisien Reabilitas Instrumen Menurut Guildford.....	53
Tabel 3. Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi.....	57
Tabel 4. Kategorisasi Skala Penilaian.....	59
Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi .....	65
Tabel 6. Hasil Kategori Variabel Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi.....	65
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas .....	67
Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	68
Tabel 10. Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi.....	83

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	44
Gambar 2. Metode Penelitian Kombinasi <i>Concurent Embedded</i> .....	47
Gambar 3. Analisis Data Model Interaktif.....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen .....	97
Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	99
Lampiran 3. Data dan Hasil Penelitian Kuantitatif .....	114
Lampiran 4. Data dan Hasil Penelitian Penelitian Kualitatif .....	132
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian .....	174

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu tujuan berdirinya Negara Indonesia yang tertera dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan besar dan jangka panjang itu dapat dicapai dengan optimal melalui pendidikan. Pendidikan dengan segala komponen yang ada baik dari peserta didik sebagai *raw input*, kurikulum, guru, sarana dan prasarana, tenaga kependidikan, manajemen pendidikan, serta lingkungan pembelajaran sebagai *environmental input* harus mengarah pada tujuan tersebut.

Setiap komponen pendidikan di atas harus dikelola dengan baik dan benar. Pengelolaan yang salah pada salah satu komponen akan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan yang tidak optimal, karena setiap komponen berkaitan dengan komponen yang lain dan menjadi satu kesatuan sistem yang saling mendukung. Salah satu komponen yang sangat menentukan dan memberikan andil yang besar dalam menentukan kualitas pendidikan adalah guru, karena guru menjadi komponen yang berhadapan dan berinteraksi langsung dengan anak didik sehingga menentukan proses pembelajaran dan hasil belajar anak didik.

Tugas utama guru dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan menilai tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi apapun. Proses pembelajaran membutuhkan unsur manusiawi seperti kepribadian, kebiasaan, motivasi, sikap dan perasaan, dimana aspek-aspek tersebut hanya dapat dicapai



melalui pembiasaan, disiplin, dan keteladanan yang hanya dapat dilakukan oleh guru. Peran guru sebagai suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, tidak lagi hanya berperan pada tugas dan tanggung jawab pada pengajaran, tetapi juga dituntut memiliki kompetensi profesional, sosial dan kepribadian yang baik.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kinerja yang baik dan optimal. Kinerja yang baik dan optimal tidak hanya muncul di saat pengawasan, tetapi mampu ditunjukkan setiap saat. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja berhubungan erat dengan ketaatan guru pada peraturan yang sudah ditetapkan baik oleh pemerintah maupun sekolah.

Setiap guru dituntut untuk senantiasa tertib dan teratur dalam bekerja. Tata tertib dan aturan yang ada mengacu pada Undang-Undang Guru dan Dosen, Kode Etik Guru, serta peraturan yang telah ditetapkan di Sekolah. Undang-Undang Guru dan Dosen berisi tentang hak dan kewajiban guru. Kode Etik Guru berkaitan dengan berbagai ketentuan dan syarat yang harus dipatuhi untuk menjalankan kinerja dan profesi sebagai guru.

Hak dan kewajiban guru dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 20 berisi mengenai disiplin kerja dan kewajiban seorang guru, dalam hal ini berkaitan tentang:

- (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan pengetahuan, teknologi dan seni, (3)

menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai dan etika, dan memelihara persatuan dan kesatuan bangsa.

Tugas guru sebagai seorang pribadi profesional harus nampak dalam eksistensi diri yang penuh kedisiplinan agar bisa menjadi teladan yang baik bagi anak didik. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan mampu bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan tugas dan fungsi. Disiplin waktu mengharuskan guru untuk tertib dan tidak diperkenankan terlambat masuk sekolah. Kemudian disiplin dalam berpakaian, sopan, rapi, dan pantas sesuai dengan aturan. Guru juga bertanggung jawab menyelesaikan tugas (membuat RPP, silabus) untuk menyelesaikan tepat waktu agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan optimal.

Singodimedjo (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012: 117) mengatakan, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu:

(1) besar kecilnya kompensasi; (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan; (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan; (4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan; (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; (6) ada tidaknya perhatian kepada karyawan; (7) diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kemampuan profesional dan disiplin kerja seorang guru akan mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan baik yang ditetapkan sekolah, daerah dan negara. Untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, pemerintah menyusun program sertifikasi. Sertifikasi guru lahir dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu pada pasal 42 ayat 1. Hal ini menjelaskan bahwa “pendidik (guru) harus memiliki kualifikasi

minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Kebijakan program sertifikasi kemudian dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pada pasal 2 yang menyatakan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan seperti harus memenuhi standar kualifikasi yaitu memiliki ijazah S-1 atau D-4, guru harus menguasai empat kompetensi (kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial), kesenioran (usia, kualifikasi akademik, pengalaman akademik, kepangkatan), prestasi kerja, dan kinerja profesional dalam pelaksanaan tugas.

Program sertifikasi yang sudah berjalan 7 tahun harapannya dapat membawa dampak positif khususnya dalam hal disiplin kerja. Kesejahteraan yang berupa tunjangan satu kali gaji pokok seharusnya lebih motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pendidik. Guru yang belum lulus sertifikasi juga harus menunjukkan kinerja yang baik dan optimal agar dapat memenuhi persyaratan dan lulus sertifikasi. Tetapi pada kenyataannya masih banyak ditemukan berbagai permasalahan di lapangan yang salah satunya mengenai disiplin kerja guru.

Salah satu ketidakdisiplinan kerja guru yang sering ditemukan adalah masalah kemangkiran. Kemangkiran dapat diartikan sebagai ketidakhadiran guru

saat jam kerja atau mengajar tanpa memberikan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Bank Dunia pada tahun 2010 yang diringkas oleh Pusat Penelitian Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan Nasional (2011: 4), tentang studi kemangkiran guru. Hasil penelitian ini menemukan tingkat kemangkiran guru SD pada hari sidak ternyata cukup tinggi. Kemangkiran guru pada hari sidak (H) hampir dua kali lipat dibandingkan pada H-1 dan H-2. Faktor yang menjadi penyebab kemangkiran itu antara lain kesulitan atau keterbatasan transportasi, ijin resmi keperluan di luar sekolah, ditugaskan melaksanakan kegiatan yang tidak terkait tugas mengajar, dan sakit.

Fakta mengenai ketidakdisiplinan guru juga dimuat dalam media Kompas pada tanggal 22 Oktober 2013 yang menyatakan bahwa “kinerja guru di Kota Magelang menuai kritikan dari Wali Kota Magelang bahwa para guru tidak disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Banyak guru datang terlambat di saat dilakukan inspeksi mendadak (sidak) baik di sekolah-sekolah negeri maupun swasta. Perbuatan tersebut dapat merugikan sekolah dan anak didik dan menghambat pencapaian tujuan dan hasil belajar” (<http://tekno.kompas.com>).

Sedangkan dalam berita online Sindonews.com pada tanggal 26 Juni 2013 dinyatakan bahwa “sebanyak 987 guru yang tersertifikasi di Kota Makassar terancam tidak akan mendapatkan tunjangan sertifikasi. Karena tidak memenuhi jam mengajar, tingkat kedisiplinan kurang atau masih ada berkas yang belum

lengkap” hal itu disampaikan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar (<http://nasional.sindonews.com>).

Masalah disiplin kerja guru juga terjadi di daerah lain di antaranya terjadi di wilayah Tapung Hulu, Kampar, Riau. Tapung Hulu menaungi 35 Sekolah Dasar Negeri yang terdiri dari 229 guru PNS, 46 diantaranya sudah berstatus sertifikasi. Berdasarkan wawancara lepas dengan beberapa guru ditengarai bahwa masih banyak guru yang bermasalah terutama dalam hal disiplin kerja.

Masalah disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari luar maupun faktor dari dalam. Faktor dari luar antara lain kondisi geografis, tempat tinggal yang jauh dan sulitnya transportasi sering dijadikan alasan guru ketika datang telambat, keterlambatan guru tersebut menyebabkan kelas kosong. Inspeksi mendadak jarang diselenggarakan karena sebagian wilayah sulit untuk dijangkau. Pengawasan yang masih lemah terhadap kepala sekolah juga menjadi penyebab ketidakdisiplinan guru, sehingga guru berbuat semaunya seperti tidak membuat dan membawa RPP/Silabus saat mengajar sehingga proses belajar mengajar tidak dapat berjalan dengan maksimal.

Faktor penyebab dari dalam diri yaitu kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya, padahal tanpa disertifikasi pun seharusnya seorang guru mampu menjalankan amanah dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Selain itu ada pemahaman yang salah bahwa tugas guru hanya mengajar di kelas, setelah jam mengajar selesai bisa meninggalkan sekolah.

Fenomena-fenomena negatif tersebut perlu penanganan serius salah satunya dengan meninjau kembali proses pelaksanaan sertifikasi dan mencari langkah-langkah yang tepat untuk memperbaiki disiplin kinerja guru. Sertifikasi seharusnya dapat mengarahkan guru lebih bertanggung jawab lagi terhadap proses pembelajaran di sekolah yang dibuktikan dengan meningkatkan kedisiplinan. Selain itu guru yang sudah mendapatkan sertifikasi juga harus menjadi teladan kepada guru yang belum sertifikasi dan semua siswa di sekolah.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang disiplin kerja guru dengan cara membandingkan disiplin kerja antara guru yang sudah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi dan mengungkap faktor-faktor disiplin dan ketidakdisiplinan kerja guru, khususnya seluruh SD Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ada beberapa identifikasi masalah yaitu antara lain:

1. Banyak guru datang terlambat saat dilakukan inspeksi mendadak (sidak), baik di sekolah-sekolah negeri maupun swasta.
2. Tempat tinggal yang jauh dan sulitnya transportasi sering dijadikan alasan guru ketika datang telambat, keterlambatan guru tersebut menyebabkan kelas kosong.
3. Inspeksi mendadak jarang diselenggarakan karena sebagian wilayah sulit untuk dijangkau.

4. Pengawasan kepala sekolah yang kurang menjadi penyebab ketidakdisiplinan guru, sehingga guru berbuat semaunya seperti tidak membuat dan membawa RPP/Silabus saat mengajar sehingga proses belajar mengajar tidak dapat berjalan dengan maksimal.
5. Kesadaran dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya masih kurang.
6. Ada anggapan yang salah bahwa tugas guru hanya mengajar di kelas, setelah jam mengajar selesai bisa meninggalkan sekolah.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada permasalahan disiplin kerja guru SD Negeri yang sudah bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri yang sudah bersertifikasi dan belum bersertifikasi di Wilayah Tapung Hulu, Kampar, Riau?
2. Faktor-faktor apa saja yang menentukan disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri yang belum dan sudah bersertifikasi di Wilayah Tapung Hulu, Kampar, Riau?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur, membandingkan, dan mendeskripsikan:

1. Perbedaan disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri yang belum dan sudah bersertifikasi di Wilayah Tapung Hulu, Kampar, Riau.
2. Faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri yang belum dan sudah bersertifikasi di Wilayah Tapung Hulu, Kampar, Riau.

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen personalia pendidikan khususnya mengenai disiplin kerja guru dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Sekolah, sebagai bahan evaluasi bagi guru atau kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan sebagai umpan balik untuk perbaikan dan peningkatan disiplin kerja guru.
- b. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai masukan tindakan yang perlu ditingkatkan dalam pembinaan profesi guru untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai guru bersertifikat pendidik dan yang belum bersertifikat pendidik.
- c. Bagi Peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan tambahan pustaka terkait tentang disiplin kerja guru.



## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Disiplin Kerja dalam Manajemen Pendidikan**

Setiap Organisasi memiliki aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Pelaksanaan manajemen melalui empat fungsi dasar yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) dalam penggunaan sumberdaya organisasi.

Dalam pelaksanaannya disuatu institusi manajemen pendidikan, manajemen personalia mempunyai peran penting dalam mengembangkan dan mewujudkan tujuan suatu institusi pendidikan. Manajemen personalia meliputi perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai.

Salah satu dampak dari manajemen personalia adalah disiplin kerja guru. Dalam suatu organisasi, pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa diterapkannya disiplin kerja. Disiplin Kerja dibangun mulai dari awal yakni mulai dari perekrutan. Faktor pengawasan dan pengarahan juga dapat membentuk kedisiplinan dalam bekerja. Keberadaaan pengawasan dan pengarahan dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan kecurangan. Dengan kata lain pengawasan dan pengarahan merupakan fungsi manajemen yang harus ada dan tidak dapat dipisahkan dari fungsi-fungsi manajemen lainnya sebagai unsur pembentuk kedisiplinan dalam bekerja guna mencapai tujuan pendidikan. Selain itu pembinaan dan pengembangan serta kompensasi juga dapat memotivasi

personalia dalam meningkatkan disiplin kerja karena menambah kemampuan dan menumbuhkan kesadaran diri pegawai/guru.

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia sangat penting terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Manajemen personalia yang baik akan berdampak pada disiplin kerja yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, manajemen personalia yang buruk akan berdampak pada disiplin kerja yang rendah. Dalam konteks manajemen pendidikan, guru sebagai personalia memberikan pengaruh besar terhadap kemajuan pendidikan karena guru menjadi komponen yang berhadapan dan berinteraksi langsung dengan anak didik sehingga guru menjadi penentu proses pembelajaran dan hasil belajar anak didik. Maka dari itu manajemen personalia harus dilaksanakan sebaik mungkin demi tercapainya cita-cita pendidikan nasional.

## **B. Disiplin Kerja Guru**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja Guru**

Pengertian disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 333), adalah “ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa latin ‘*discipline*’ yang berarti latihan. Hasibuan (2005: 193) menyatakan, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Aritonang (2005: 3-4), mengemukakan “disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tindak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan”. Sedangkan

Simamora (2006: 610), menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995: 183) adalah “suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan”.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadiwiry, 2005: 291).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh guru dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku baik di sekolah maupun di masyarakat. Guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran. Oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari dirinya sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya.

## **2. Disiplin Sebagai Bagian dari Profesionalisme Guru**

Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Dengan disiplin, guru dapat melaksanakan tugas profesinya. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan ketaatan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan untuk mematuhi cara-cara kerja yang telah ditentukan, menerima tugas yang dibebankan dan ketaatan untuk menyelesaikan setiap tugas.

Disiplin kerja guru memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar. Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam pembelajaran, guru berhadapan dengan sejumlah peserta didik dengan berbagai macam latar belakang, sikap, dan potensi, yang kesemuanya berpengaruh terhadap kebiasaannya dalam mengikuti pembelajaran dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, tugas guru sebagai seorang pribadi profesional harus nampak dalam eksistensi diri yang penuh kedisiplinan agar bisa menjadi teladan yang baik bagi anak didik.

Disiplin kerja termasuk dari profesionalisme guru karena guru yang profesional melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan mengutamakan kepentingan pekerjaan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat Muhammad Saroni (2011: 97) berpendapat, “guru profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruannya mendasarkan langkah pada ketentuan yang berlaku dan mengabaikan segala macam pengkondisian yang bersifat egois dan rekayasa”.

Sikap profesional merupakan sikap pada saat melaksanakan tugas keprofesian. Saat ini profesionalisme guru diakui dengan sertifikat pendidik yang

pemberiannya harus memenuhi persyaratan tertentu, diantaranya memenuhi kualifikasi akademik minimal S-1 atau D-4 dan menguasai empat kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial. Guru yang sudah memenuhi kualifikasi akademik tentu lebih disiplin karena biasa menerapkannya saat mengenyam pendidikan di perguruan tinggi. Selain itu, guru yang telah menguasai empat kompetensi akan bekerja secara professional dan menerapkan sikap disiplin, baik dalam mentaati tata tertib sekolah hingga melaksanakan pembelajaran.

Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dianggap belum layak karena belum memenuhi persyaratan-persyaratan untuk menjadi guru profesional baik itu dari segi kualifikasi akademik, penguasaan kompetensi, maupun persyaratan lainnya. Oleh karena itu, guru yang belum bersertifikasi harus meningkatkan kinerjanya salah satunya didukung dengan sikap disiplin dalam bekerja karena disiplin merupakan sebagai bagian dari profesionalisme guru.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Menurut Kurt Lewin (Alvin Fadilla Helmi, 1996: 6), “pembentukan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional)”. Faktor kepribadian dalam diri seseorang menyangkut dengan system nilai yang dianut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diperoleh melalui orang tua, guru, dan masyarakat menjadi pedoman dalam menerapkan disiplin di lingkungan kerja. Faktor lingkungan merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

Singodimedjo (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012: 117) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut :

a. Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi disiplin kerja. Kompensasi yang besar dapat memotivasi pegawai untuk berkerja lebih giat.

b. Keteladanan pemimpin

Keteladanan adalah salah satu karakter harus dimiliki seorang pemimpin karena pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Sikap dan perilaku pemimpin di dalam organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawainya.

c. Aturan yang pasti.

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman pegawai. Aturan yang pasti adalah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak berubah-ubah.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pemimpin yang tegas dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan akan disegani oleh bawahannya.

e. Pengawasan pimpinan

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dapat meminimalisir terjadinya kesalahan karyawan dalam bekerja. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan pegawai untuk melanggar peraturan.

f. Perhatian kepada pegawai

Pemimpin yang suka memberikan perhatian kepada bawahannya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Selain itu perhatian pemimpin dapat menjadi motivasi bagi pegawai.

g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Jika didalam organisasi sudah terbentuk kebiasaan disiplin maka akan dengan mudah untuk melatih atau menerapkan kepada pegawai.

Malayu Hasibuan (2007: 194), mengemukakan banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. tujuan dan kemampuan,
- b. teladan pimpinan.
- c. balas jasa,
- d. keadilan
- e. waskat,
- f. sanksi hukuman,
- g. ketegasan,
- h. hubungan kemanusiaan

Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa faktor paling mempengaruhi disiplin kerja guru adalah peran kepala sekolah yaitu pengawasan, keteladan, dan ketegasan.

a. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah menjaga agar penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut diungkapkan oleh Anonim (Husaini Usman, 2004: 438) menyebutkan bahwa:

Pengawasan ialah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula. Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang terjadi. Pengendalian ialah bila dalam pengawasan ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan segera diambil tindakan koreksi.

Robbins (1993: 3) mengatakan bahwa “*controlling is monitoring activities to ensure they are being accomplished as planned and correcting any significant deviations*” atau pengendalian merupakan usaha dalam memantau kegiatan untuk memastikan kegiatan yang sedang dicapai sesuai dengan yang direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan yang signifikan.

#### b. Keteladanan Pemimpin

Kepala sekolah adalah panutan bagi bawahannya. Kepala sekolah yang bisa menjadi teladan akan dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Sikap dan perilaku yang baik menjadi karisma tersendiri bagi kepala sekolah, sehingga dapat mempengaruhi terhadap bawahannya. Hal tersebut selaras dengan pendapat Bass (Husaini Usman, 2008: 323) bahwa “karisma dapat didefinisikan sebagai proses seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan emosi-emosi yang kuat sehingga merasa kagum dan segan dengan dirinya”. Jika sikap dan perilaku kepala sekolah positif akan membawa dampak yang positif pula bagi para guru termasuk dalam hal disiplin kerja.

#### c. Ketegasan

Ketegasan kepala sekolah dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan guru. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah



ditetapkan. Kepala sekolah yang tegas dalam menerapkan hukuman bagi guru yang tidak disiplin akan disegani oleh bawahannya dan diakui kepemimpinannya.

Selain kepala sekolah, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, dan keluarga. Namun ada kemungkinan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja setiap guru yang berbeda-beda karena setiap guru tumbuh dan berkembang di lingkungan yang tidak sama.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan disiplin kerja guru dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi disiplin kerja guru meliputi kompensasi, keteladanan pemimpin, ketegasan pemimpin, aturan yang pasti, pengawasan pemimpin, sanksi yang berlaku, dan hubungan kemanusiaan.

#### **4. Pengukuran Disiplin Kerja Guru**

Cece Wijaya & Tabrani Rusyan (1992: 18), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengukuran agar disiplin dapat dibina dan dilaksanakan dalam proses pendidikan sehingga waktu pendidikan dapat ditingkatkan.

- a. Melaksanakan tata tertib dengan baik, yaitu dengan cara patuh terhadap aturan sekolah, mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku, tidak membangkang pada peraturan yang berlaku, tidak membohong, tingkah laku yang menyenangkan, rutin dalam mengajar, tidak menyuruh orang untuk bekerja demi dirinya, tepat waktu dalam belajar mengajar, tidak pernah keluar dalam belajar-mengajar, tidak pernah membolos dalam belajar mengajar.

- b. Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku dengan cara mengikuti semua kebijakan dan tidak membangkang.

Sujono (1981: 67) berpendapat ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan, yaitu:

- a. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang,
- b. Kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib dan komitmen yang telah disepakati.
- c. Mempertgunakan dan memelihara peralatan kantor.

Menurut Moenir (1982: 261), disiplin kerja guru ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan :

- 1) Disiplin yang menuntut terhadap kegiatan/perbuatan:
  - a) Mengenai cara mengerjakan suatu pekerjaan terutama dalam bidang kerja yang tetap dan berulang;
  - b) Mengenai prosedur penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tertentu;
  - c) Mengenai pelaksanaan pada umumnya tugas kegiatan yang dibebankan kepadanya;
  - d) Mengenai pengawasan dan perawatan terhadap manusia atau benda yang tidak tergantung waktu (relatif);
- 2) Disiplin yang menuntut terhadap ketepatan waktu:
  - a) Keberangkatan dan kedatangan suatu jenis angkutan (kereta api, bus/taksi, kapal laut, kapan terbang, kendaraan antar jemput dan lain-lain);
  - b) Datang dan kembali ke/dari tempat kerja;
  - c) Beribadah
  - d) Dalam penyelenggaraan suatu kegiatan yang berbatas waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan yang menjadi indikator-indikator disiplin kerja guru di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja guru dalam mengajar, meliputi: merencanakan pembelajaran (RPP, silabus), melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian dan mengevaluasi pembelajaran, dan melaksanakan tugas tambahan.

- b. Disiplin kerja guru sebagai Pegawai Negeri Sipil, meliputi: melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, mengutamakan tugas, memegang rahasia jabatan, jujur dalam bekerja, melaporkan hal yang mencurigakan, perawatan barang milik negara dan pemberian pelayanan masyarakat.
- c. Disiplin Kode Etik Guru, meliputi: pemahaman dan pelaksanaan yang meliputi berbakti membimbing anak didik, menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik, menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid, meningkatkan mutu profesi, menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru, dan meningkatkan mutu organisasi guru.
- d. Disiplin kerja guru terhadap tata tertib sekolah yang meliputi: jam mengajar, jam kerja, tugas piket dan penggunaan seragam kerja.

## **C. Guru**

### **1. Pengertian Guru**

Guru merupakan jabatan profesi dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Guru berperan sebagai pengajar, pendidik, dan juga agen pembaharuan dan pembangunan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mendefinisikan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Hamzah B. Uno (2007: 15) mengatakan, “guru merupakan profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak

dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan”. Sedangkan Mulyasa ( 2009: 36), mengemukakan “guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin”.

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape recorder ataupun oleh komputer yang paling modern sekalipun. Masih terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang diharapkan merupakan hasil dari proses pengajaran, yang tidak dapat dicapai melalui melalui alat-alat tersebut. Di sinilah kelebihan manusia, dalam hal ini guru dari alat-alat teknologi yang diciptakan manusia untuk membantu dan mempermudah kehidupannya (Nana Sudjana, 2002: 12).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional di mana guru mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didiknya.

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru**

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pekerja profesi sangat banyak, baik yang terkait dengan kedinasan dan profesinya di sekolah seperti mengajar dan membimbing muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didiknya, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran, maupun membina hubungan dengan masyarakat. Guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi

dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan mewujudkan pembelajaran yang berkualitas.

Peters (Nana Sudjana, 2002:12), mengemukakan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu “(a) guru sebagai pengajar, (b) guru sebagai pembimbing dan (c) guru sebagai administrator kelas”. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru antara lain:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;

Slameto (1995: 97), menyatakan secara terperinci tugas guru berpusat pada:

- a. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- c. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan penyesuaian diri.

Hamzah B. Uno (2007: 21) menyatakan secara khusus tugas guru dalam proses pembelajaran tatap muka adalah sebagai berikut:

- a. Tugas mengajar sebagai pengelola pembelajaran.

Tugas guru sebagai pengelola pembelajaran yaitu mengelola administrasi kelas, alat perlengkapan kelas, menjalin hubungan dengan peserta didik, dan melakukan tindakan-tindakan profesional.

b. Menyangkut fungsi mendidik

Guru memiliki tugas penting sebagai pendidik yaitu memotivasi peserta didik, memdisiplinkan peserta didik dan memberikan tindakan hukuman kepada peserta didik yang melakukan kesalahan.

c. Tugas Instruksional

Tugas instruksional guru menyangkut fungsi mengajar yang bersifat penyampaian materi di dalam kelas, pemberian tugas-tugas pada peserta didik, mengawasi peserta didik, dan memeriksa tugas peserta didik.

d. Tugas pengajar sebagai pelaksana (*Executive Teacher*)

Secara umum tugas guru sebagai pengelola pembelajaran adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas yang kondusif bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Lingkungan belajar yang kondusif adalah lingkungan yang bersifat menantang dan merangsang peserta untuk mau belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Selain melaksanakan tugas pokok mulai dari perencanaan pembelajaran hingga evaluasi, guru memiliki kewajiban memenuhi jam tambahan mengajar (JTM) sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Pasal 52 ayat 2 tentang Guru sebagai berikut:

Beban kerja guru untuk melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 (dua puluh empat) JTM dan paling banyak 40 (empat puluh) JTM dalam 1 (satu) minggu tersebut merupakan bagian jam kerja dari jam kerja sebagai pegawai yang secara keseluruhan paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja dalam 1 (satu) minggu.

Peraturan tersebut terdapat dua hal penting yang wajib dipenuhi oleh guru:

(a) Guru wajib melaksanakan pembelajaran minimal 24 JTM dan maksimal 40 JTM. Perencanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan pembimbingan siswa tidak termasuk ke dalam hitungan 24 JTM ini. (b) Jam wajib kerja guru ada jam mengajar atau tidak, guru wajib hadir di sekolah minimal 37,5 jam per minggu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dalam pelaksanaan tugas pokok meliputi membuat rencana pembelajaran (RPP, silabus), melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian dan mengevaluasi pembelajaran, serta melaksanakan tugas tambahan. Selain itu, agar proses belajar mengajar dapat terselenggara dengan lancar kegiatan-kegiatan tersebut harus dilaksanakan secara tertib dan tertur sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu minimal 24 JTM dan maksimal 40 JTM serta wajib hadir di sekolah minimal 37,5 jam per minggu. Disiplin kerja guru tidak hanya bermanfaat bagi diri guru sendiri, tetapi juga bermanfaat bagi warga sekolah dan masyarakat. Maka dari itu, sebagai pendidik profesional guru harus memiliki sikap disiplin yang tinggi.

### **3. Kompetensi Guru Profesional**

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik (2003: 35) bagi dunia pendidikan antara lain: “(1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa”.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Menurut Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang Guru “guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kekompetensi profesional. Keempat kompetensi itu kemudian dijabarkan secara rinci dalam sub-sub kompetensi melalui Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

#### a. Kompetensi Pedagogis

Kompetensi pedagogis berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam pengelolaan peserta didik. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Syaiful Sagala (2011: 32), kompetensi pedagogis merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi :

- 1) Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan
- 2) Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat di desain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik



- 3) Guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar
- 4) Guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar
- 5) Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif. Sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
- 6) Mampu mengevaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan
- 7) Mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Dari pernyataan di atas tentang kompetensi guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran. Pengembangan kompetensi ini tergantung pada keinginan guru itu sendiri. Jika guru ingin mengembangkan dirinya maka senantiasa akan mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang tercermin dari setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku. Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007, kemampuan dalam standar kompetensi kepribadian mencakup 5 kompetensi utama sebagai berikut:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

Nilai kepribadian seorang guru dapat digunakan sebagai sumber kekuatan, inspirasi, motivasi, dan inovasi bagi peserta didiknya. Guru sebagai teladan bagi peserta didiknya harus memiliki sikap kepribadian yang utuh yang dapat dijadikan panutan dalam seluruh segi kehidupannya.

#### c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007, kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup 4 kompetensi utama, yakni sebagai berikut:

- 1) Bersikap inklusif dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
- 3) Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah tugas Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain secara efektif terhadap siswa, rekan guru, orang tua, kepala sekolah, dan masyarakat pada umumnya.

#### d. Kompetensi Profesional

Menjadi seorang guru tidak hanya mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan menilai saja, tetapi selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya. Menurut Martinis Yamin & Maisah (2010: 28), “guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu”.

Sedangkan Muhammad Saroni (2011: 97) berpendapat, “guru profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruannya berdasarkan langkah pada ketentuan yang berlaku dan mengabaikan segala macam pengkondisian yang bersifat egois dan rekayasa”. Menurut Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 1 dan 2, menyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik minimal yang wajib dimiliki oleh guru adalah S-1 atau D-4. Kualifikasi akademik juga merupakan salah satu syarat bagi guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik adalah suatu pengakuan secara resmi kompetensi seorang guru untuk memegang jabatan professional. Apabila seorang guru belum mendapatkan sertifikat pendidik maka dapat dikatakan belum professional karena belum memenuhi persyaratan seperti kualifikasi akademik dan penguasaan kompetensi.

Menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007, standar kompetensi profesional dijabarkan kedalam 5 kompetensi inti yakni :

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu
- 2) Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang di ampu
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang di ampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dengan mengembangkan diri

Kompetensi professional menjadi prasyarat bagi guru untuk dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif. Guru harus melaksanakan tugas mulai dari perencanaan pembelajaran hingga penilaian dan evaluasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, dimana tugas dan tanggung jawab guru sudah dijelaskan pada kajian sebelumnya. Maka dari itu, disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi sesuai Standar Pendidikan Nasional.

#### **4. Kode Etik Guru**

Setiap profesi mempunyai kode etik, salah satunya adalah guru. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 43 menjelaskan bahwa “kode etik berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan”. Kode Etik Guru Indonesia adalah norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru sebagai pedoman sikap perilaku dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, anggota masyarakat, dan warga negara (Mulyasa, 2013: 197).

Menurut Syaiful Sagala (2011: 35 ), Kode Etik Guru Indonesia yang dirumuskan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) adalah sebagai berikut :

- a. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang berjiwa Pancasila.
- b. Guru memiliki kejujuran Profesional dalam menerapkan Kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing .
- c. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan .
- d. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.

- e. Guru memelihara hubungan dengan masyarakat di sekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan pendidikan.
- f. Guru secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu Profesi.
- g. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan maupun didalam hubungan keseluruhan.
- h. Guru bersama-sama memelihara membina dan meningkatkan mutu Organisasi Guru Profesional sebagai sarana pengabdian.
- i. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan Pemerintah dalam bidang Pendidikan

Kode etik profesi guru merupakan norma-norma yang berisi petunjuk-petunjuk bagaimana mereka melaksanakan profesinya, dan larangan-larangan tentang apa yang tidak boleh diperbuat atau dilaksanakan. Norma-norma tersebut harus diindahkan dan diamalkan oleh dalam pelaksanaan tugas dan pergaulan hidup sehari-hari baik di sekolah maupun masyarakat. Dari uraian di atas dapat disimpulkan disiplin kode etik guru terdiri dua aspek yaitu pemahaman dan pelaksanaan yang meliputi berbakti membimbing anak didik, menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik, menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid, meningkatkan mutu profesi, menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru, dan meningkatkan mutu organisasi guru.

## **5. Peraturan Kerja Guru**

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka dapat simpulkan disiplin kerja guru PNS sebagai berikut:

- a. Taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.

- b. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- d. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- e. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- f. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
- g. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
- h. Mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.
- i. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- j. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- k. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Guru wajib melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 pasal 7 tentang Tingkat dan Jenis Hukuman disiplin, maka dapat dirumuskan tingkat hukuman disiplin untuk PNS yang melanggar peraturan adalah sebagai berikut.

- a. Hukuman ringan, terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji, kenaikan pangkat, penurunan pangkat masing-masing selama 1 tahun.
- c. Hukuman berat yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Uraian peraturan di atas menunjukkan bahwa peraturan disiplin PNS secara umum meliputi melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, mengutamakan tugas, memegang rahasia jabatan, jujur dalam bekerja, melaporkan hal yang mencurigakan, perawatan barang milik negara dan pemberian pelayanan masyarakat. Jika terdapat pelanggaran-pelanggaran disiplin maka guru akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

## **D. Sertifikasi Guru**

### **1. Pengertian Sertifikasi Guru**

Sebelum menjabarkan pengertian sertifikasi, perlu dijelaskan mengenai perbedaan lisensi, akreditasi dan sertifikasi. Lisensi adalah ijin resmi dari badan pemerintah yang diberikan untuk individu didalam mempraktekkan profesinya dan untuk penggunaan gelarnya (Sumijatun, 2008:7). Sedangkan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

“akreditasi adalah kegiatan penilaian kelayakan program dalam satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan”.

Sertifikasi berasal dari kata *certification* yang berarti diploma atau pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku suatu jabatan profesional. Martinis Yamin (2006: 2) berpendapat, “sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”.

Sedangkan menurut Marselus R. Payong (2011: 68), sertifikasi adalah:

Proses pemberian sertifikat kepada sesuatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria, atau standar tertentu. Sertifikasi merupakan sebuah bentuk jaminan mutu (*quality assurance*) kepada pengguna objek tersebut, sehingga para pengguna tidak merasa dirugikan.

National Commision on Education Service (NCES) (Mulyasa, 2008: 34) memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum, “*certification is a procedur where by the state evaluates and reviews a teacher candidates creditials and provides him or her a lisenche to teach*”. (sertifikasi adalah suatu prosedur yang dilakukan Negara untuk mengevaluasi dan mereview kelayakan seorang calon guru dan memberikan ijin (lisensi) untuk mengajar).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengertian antara lisensi, akreditasi dan sertifikasi. Lisensi merupakan ijin resmi dalam mempraktekkan profesi, akreditasi merupakan pengakuan pendidikan, sedangkan sertifikasi merupakan suatu pengakuan atas kemampuan seseorang dalam menjalani profesinya. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan antara lain kualifikasi akademik, kompetensi, sehat



jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dengan meningkatkan kesejahteraan yang layak.

## **2. Landasan Sertifikasi Guru**

Dasar pemikiran dan landasan pelaksanaan kegiatan sertifikasi bagi guru ini telah diatur dengan undang-undang, peraturan dan keputusan-keputusan yang berhubungan dengan sertifikasi. Jika ditelusuri dasar hukum pelaksanaan sertifikasi berawal dari amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat 1 yang menyatakan bahwa “ pendidik (guru) harus memiliki kualifikasi minimum dan setifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memilki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional”. Amanat tersebut kemudian dipertegas melalui Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 yaitu “ guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sementara itu pasal 11 mengatakan bahwa “sertifikat pendidik diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi persyaratan”.

Amanat kedua undang-undang tersebut belum dapat terlaksana dikarenakan belum tersedia peraturan pemerintah yang mengatur. Sehingga Menteri Pendidikan Nasional menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Menurut Permendiknas No. 18/ 2007, sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat

pendidik. Uji kompetensi dimaksud dilaksanakan dalam penilaian portofolio (pasal 2 ayat 2). Bagi guru dalam jabatan yang lulus penilaian portofolio maka langsung mendapatkan sertifikat pendidik, sementara guru yang belum lulus portofolio diharuskan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi. pelaksanaan PLPG tersebut diatur dalam Keputusan Mendiknas Nomor 057/O/2007 Tahun 2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggaraan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan dan Keputusan Mendiknas Nomor 122/P/2007 Tahun 2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan.

Dasar hukum selanjutnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Dalam Ketentuan Peralihan (BAB III) diatur tentang 1) pemberian sertifikat langsung bagi guru dalam jabatan (pasal 65) dan 2) sertifikat bagi guru dalam jabatan yang belum berkualifikasi S1/D-IV. Dalam pasal 65 bagian b mengatakan bahwa:

Guru dalam jabatan dapat diberi sertifikat secara langsung apabila: 1) sudah memiliki kualifikasi akademik magister (S-2) atau doktor (S-3) dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya atau guru kelas dan guru bimbingan konseling atau konselor dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau, 2) sudah mempunyai golongan serendah-rendahnya IV/c atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c.

Sementara itu pasal 66 PP No. 74/2008 yang menyatakan bahwa:

Dalam jangka waktu lima tahun sejak berlakunya PP No. 74/2008, guru dalam jabatan yang belum berkualifikasi S-1/D-IV dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik bila: 1) sudah mencapai 50 tahun sebagai guru, atau 2) memiliki golongan IV/a atau yang memenuhi angka kredit kumulatif yang setara dengan golongan IV/a.

Dua ketentuan peralihan dalam PP No. 74/2008 ini kemudian dioperasionalkan melalui Permendiknas No. 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Pasal 2 ayat 1 menyatakan “sertifikasi guru dalam jabatan wajib dilaksanakan melalui: 1) uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dan 2) Pemberian sertifikat secara langsung”. Selanjutnya dalam ayat 2 dikatakan bahwa:

Uji kompetensi dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang memiliki kriteria berikut: 1) memiliki kualifikasi akademik S1/D-IV, atau 2) belum berkualifikasi akademik S1/D-VI namun sudah mencapai usia 50 tahun dan memiliki pengalaman kerja minimal 20 tahun atau yang memiliki golongan IV/a atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a.

Pada intinya, setiap kebijakan yang dibuat atau diperbaharui oleh pemerintah tujuannya adalah untuk melakukan perbaikan-perbaikan demi tercapainya tujuan sertifikasi tersebut. Harapannya program sertifikasi dapat menjadi gerbang bagi guru untuk memupuk kebanggaannya menjadi seorang profesional dan memacu motivasinya untuk terus berkarya dan mengabdikan.

### **3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi**

Tujuan dari sertifikasi guru dikemukakan oleh Jamal (2009: 29) adalah untuk meningkatkan mutu lulusan dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Menurut Marselus R. Payong (2011: 77), manfaat sertifikasi guru antara lain :

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra guru. Sertifikasi guru merupakan sebuah bentuk pengakuan terhadap profesionalisme guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional. Sertifikasi menjadi sebuah mekanisme bagi masyarakat untuk membedakan manakah praktik pendidikan yang bermutu dan profesional. Dengan demikian

masyarakat tidak hanya terbujuk rayu dengan tawaran – tawaran pendidikan yang dipromosikan.

- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru. Sertifikasi juga membawa dampak finansial tertentu khususnya bagi guru pemegang sertifikat. Pemerintah sudah menetapkan aturan bahwa guru yang telah disertifikasi berhak untuk mendapatkan tunjangan professional setara dengan gaji pokok satu bulan. Dengan demikian kesejahteraan guru pasca sertifikasi semakin baik, dan guru dapat berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah.

Manfaat sertifikasi pendidik dan kependidikan menurut Mulyasa (2007: 35)

yaitu untuk pengawasan dan penjaminan mutu tenaga kependidikan dalam rangka pengembangan kompetensi, pengembangan karir tenaga kependidikan secara berkelanjutan dan peningkatan program pelatihan yang lebih bermutu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru memiliki tujuan yang secara umum untuk meningkatkan derajat guru melalui penambahan satu kali gaji pokok, sedangkan manfaat sertifikasi guru adalah sebagai alat pengawasan mutu dan penjaminan mutu guru yang telah bersertifikasi.

#### **E. Hubungan Sertifikasi Guru dengan Disiplin Kerja**

Sertifikasi guru adalah program yang berupa pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan antara lain kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dengan meningkatkan kesejahteraan yang layak.

Guru yang ingin mendapat pengakuan berupa sertifikasi harus memenuhi persyaratan-persyaratan yaitu memenuhi standar kualifikasi minimal D-4,

menguasai empat kompetensi (profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial). Selain itu kesenioran (usia, pengalaman akademik, kepangkatan), prestasi kerja, dan kinerja yang baik juga menjadi pendukung serifikasi.

Program Sertifikasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karena kemampuan yang dikuasai dapat membentuk tanggung jawab moral seorang guru. Guru harus memiliki kompetensi agar bisa menghayati perilaku dan etika sesuai dengan moral agama dan Pancasila serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Guru yang sudah bersertifikasi memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan guru yang belum bersertifikasi karena sudah memenuhi kualifikasi akademik dan menguasai empat kompetensi, sehingga guru yang sudah bersertifikasi bekerja secara profesional dan menerapkan sikap disiplin, baik dalam mentaati tata tertib sekolah hingga melaksanakan pembelajaran. Sedangkan Guru yang belum bersertifikasi dianggap belum profesional karena belum memenuhi persyaratan sebagai pendidik profesional. Tetapi pada dasarnya disiplin kerja guru PNS baik yang sudah bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi sama, baik disiplin dalam pembelajaran, disiplin terhadap peraturan PNS, disiplin kode etik guru, dan disiplin tata tertib sekolah. Namun yang menjadi pembeda adalah pelaksanaannya karena kemampuan guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi tidak sama.

Disiplin kerja merupakan cerminan dari guru profesional, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya guru dituntut untuk disiplin dan memiliki komitmen yang kuat. Apabila guru bersertifikasi tidak disiplin baik dalam hal

melaksanakan tugas pokok maupun pemenuhan jam mengajar maka guru tersebut akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

#### **F. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh James Mardianto Mallingara (2013) yang mengkaji tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kedisiplinan kerja guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT), (2) terdapat hubungan positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT), dan (3) terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT).

Penelitian Yohana Dwi Utami (2011) tentang pelaksanaan disiplin kerja guru di SMK Piri 3 Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelaksanaan disiplin kerja guru di SMK 3 Yogyakarta dalam mentati tata tertib sekolah masuk dalam kategori baik, 2) pelaksanaan disiplin kerja guru di SMK 3 Yogyakarta dalam mentati peraturan pegawai negeri sipil masuk dalam kategori cukup, 3) pelaksanaan disiplin kerja guru di SMK 3 Yogyakarta mengenai

keprofesionalan masuk dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja guru di SMK Piri 3 Yogyakarta secara keseluruhan pada kategori baik.

Penelitian dalam jurnal Pendidikan Penabur oleh Keke T. Aritonang (2005) tentang kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerjanya di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. (2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Penelitian dalam Jurnal Organisasi dan Manajemen oleh Abdul Naser (2012) tentang analisis pengaruh disiplin kerja guru terhadap prestasi anak didik pada SLTP Negeri 1 Tanjung Bintang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru siswa SLTP 1 Tanjung Bintang, Tahun Ajaran 2009/2010 tergolong cukup, dan tingkat prestasi belajar siswa tergolong baik. Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan disiplin kerja guru dengan tingkat prestasi belajar siswa SLTP Begeri 1 Tanjung Bintang.

Penelitian oleh Titin Faridah (2013) tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi manajerial guru terhadap disiplin kerja guru (studi kasus di SMP Negeri Komwil 05 Tarub Kabupaten Tegal). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi manajerial Kepala Sekolah berpengaruh sebesar 74,9% terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri Komwil 05 Tarub

Kabupaten Tegal, sedangkan 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penelitian Amaliah (2010) tentang Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di SMP Dua Mei Ciputat. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru di SMP Dua Mei Ciputat.

Penelitian lain Jamhari (2012) yang mengkaji tentang studi komparasi antara guru yang telah mengikuti sertifikasi yang belum sertifikasi terhadap kualitas proses belajar mengajar di seluruh SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatra Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat perbedaan penguasaan materi antara guru yang telah mengikuti sertifikasi dengan guru yang belum mengikuti sertifikasi (2) terdapat perbedaan pelaksanaan proses belajar mengajar antara guru yang telah mengikuti sertifikasi dengan guru yang belum mengikuti sertifikasi (3) terdapat perbedaan kepribadian antara guru yang telah mengikuti sertifikasi dengan guru yang belum mengikuti sertifikasi (4) terdapat perbedaan kemampuan penilaian kelas antara guru yang telah mengikuti sertifikasi dengan guru yang belum mengikuti sertifikasi.

Dari hasil beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi dan kompensasi. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Selain mengenai disiplin kerja guru, penelitian lain juga menunjukkan



terdapat perbedaan kualitas proses belajar mengajar guru yang sudah dan belum bersertifikasi. Hal tersebut secara tidak langsung menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara guru yang sudah dan belum bersertifikasi. Padahal tinggi rendahnya kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui perbedaan disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasi. Disiplin kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru, apabila guru disiplin maka secara otomatis akan memiliki kinerja yang baik. Selain perbedaan disiplin kerja, peneliti ingin mengkaji tentang faktor-faktor disiplin dan ketidakdisiplinan kerja guru. Faktor tersebut diantaranya kepemimpinan kepala sekolah yang rendah, motivasi yang kurang, besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh guru, kurangnya pengawasan, dan kesadaran guru yang rendah.

## **G. Kerangka Pikir**

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dan memberikan andil yang sangat besar dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru dituntut memiliki kompetensi profesional, sosial, dan kepribadian yang baik agar menjadi teladan bagi anak didik. Kemampuan profesional dan disiplin kerja guru ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran dan pendidikan.

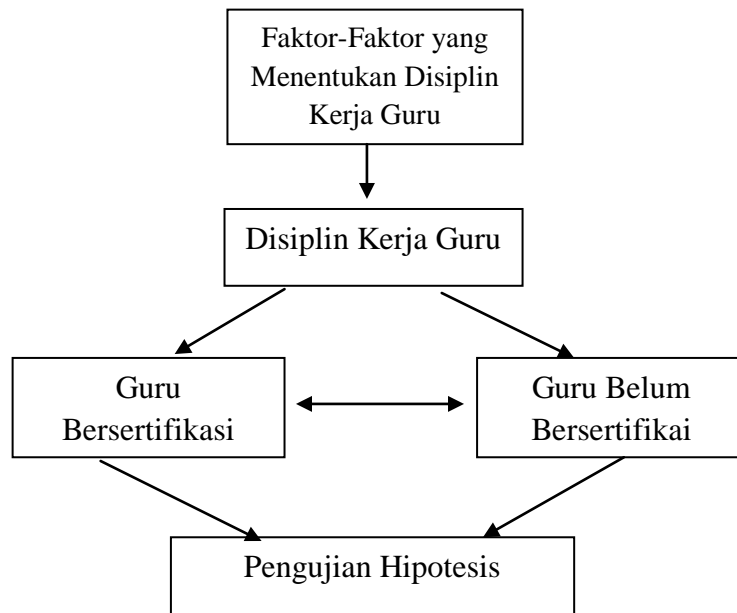
Upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja telah dilakukan oleh pemerintah melalui program sertifikasi. Sertifikasi guru diartikan sebagai pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan antara lain kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani,

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional, dengan meningkatkan kesejahteraan yang layak. Apabila seorang guru telah memperoleh sertifikasi diharapkan guru tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Guru yang belum bersertifikasi dapat dikatakan belum layak mendapatkan gelar guru profesional karena belum memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, baik dalam hal kualifikasi akademik maupun penguasaan kompetensi. Oleh karena itu, guru yang belum bersertifikasi masih harus meningkatkan disiplin dan kinerja dengan memenuhi standar kualifikasi minimal dan menguasai empat kompetensi.

Dari uraian di atas, peneliti melihat adanya kemungkinan perbedaan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi yang ditandai dengan surat bukti kemampuan mengajar dalam mata pelajaran, jenjang dan bentuk pendidikan tertentu (seperti yang diterangkan dalam sertifikat kompetensi) dengan guru yang belum bersertifikasi. Selain itu, peneliti juga akan mengungkap faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru.

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Kerangka Pikir Penelitian

## H. Hipotesis Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

### 1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat perbedaan disiplin kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau”.

### 2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi?
2. Bagaimana disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi?

3. Faktor apa saja yang menentukan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi?
4. Faktor apa saja yang menentukan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi?

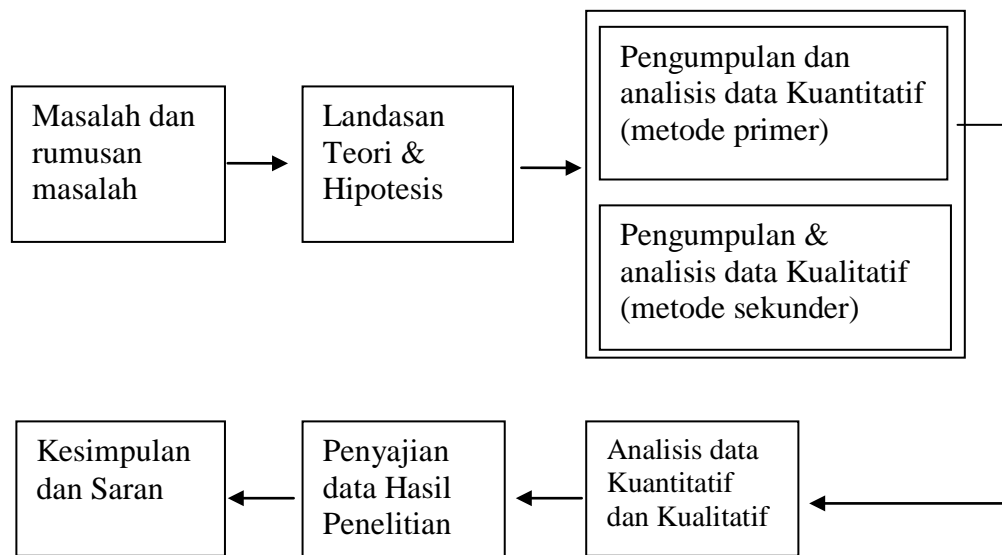
### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian komparasi yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Menurut Nazir (2005: 58), penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Metode yang digunakan adalah *mix methods model concurrent embedded*. Menurut Creswell & Plano Clark (Creswell, 2008: 552), “a mixed methods research design is a procedure for collecting, analyzing, and “mixing” both quantitative research and methods in a single study to understand a research problem”. Sugiyono (2012: 499), mendefinisikan metode kombinasi model *concurrent embedded* adalah:

Metode penelitian yang menggabungkan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan cara mencampur kedua metode secara tidak seimbang. Dalam satu kegiatan penelitian mungkin 70% menggunakan metode kuantitatif dan 30% metode kualitatif atau sebaliknya. Metode tersebut digunakan secara bersama-sama, dalam waktu yang sama, tetapi independen untuk menjawab rumusan masalah yang sejenis.

Dalam metode *concurrent embedded* terdapat dua model pengembangan metode yaitu kuantitatif dan kualitatif. Yang ditulis dengan huruf besar artinya metode itu merupakan metode primer (yang bobotnya lebih tinggi) dan yang ditulis dengan huruf kecil merupakan metode sekunder (pelengkap). langkah-langkah penelitian metode kuantitatif sebagai metode primer adalah sebagai berikut:



Gambar 2  
Metode Penelitian Kombinasi *Concurrent Embedded*  
(Sugiono, 2012: 537)

Melalui penelitian ini akan ditemukan jawaban secara mendasar mengenai ada atau tidaknya perbedaan disiplin kerja antara guru SD Negeri yang belum dan sudah bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau dengan menggunakan metode kuantitatif. Selain itu peneliti juga mengkaji tentang faktor-faktor disiplin dan ketidakdisiplinan kerja guru SD Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau dengan menggunakan metode kualitatif.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh SD Negeri Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau. Waktu pengambilan data, dilakukan pada bulan Juni 2014 sampai dengan bulan Juli 2014.

### **C. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011: 39), “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini memiliki dua variabel yakni disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi dan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi.

### **D. Definisi Operasional Variabel**

Disiplin kerja guru adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh guru dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku baik di sekolah maupun di masyarakat. Dalam penelitian komparasi ini, yang menjadi indikator-indikator disiplin kerja guru yang akan diteliti yaitu:

- a. Disiplin kerja guru dalam mengajar, meliputi: merencanakan pembelajaran (RPP, silabus), melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian dan mengevaluasi pembelajaran, dan melaksanakan tugas tambahan.
- b. Disiplin kerja guru sebagai Pegawai Negeri Sipil, meliputi: melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, mengutamakan tugas, memegang rahasia jabatan, jujur dalam bekerja, melaporkan hal yang mencurigakan, perawatan barang milik negara dan pemberian pelayanan masyarakat.
- c. Disiplin Kode Etik Guru, yaitu pemahaman dan pelaksanaan yang meliputi berbakti membimbing anak didik, menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik, menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan

dengan wali murid, meningkatkan mutu profesi, menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru, dan meningkatkan mutu organisasi guru.

- d. Disiplin kerja guru terhadap tata tertib sekolah, meliputi: jam mengajar, jam kerja, tugas piket dan penggunaan seragam kerja.

## **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Gay, Geoffrey, & Peter (2009: 138), berpendapat *“a population is the group to which a researcher would like the result of a study to be generalizable”*. Hadari Nawawi (2005: 141), mendefinisikan “populasi adalah keseluruhan subyek peneliti yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang mengajar SD Negeri baik yang belum dan sudah bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau yang berjumlah 165 orang. Guru PNS yang belum bersertifikasi terdiri dari 116 orang dan guru PNS yang sudah bersertifikasi terdiri dari 49 orang.

### **2. Sampel**

Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena tidak semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Menurut Creswell (2008: 152), *“a sample is a subgroup of the target population that the researcher plans to study for generalizing about the target population”*. Suharsimi Arikunto (2010: 174), berpendapat “sampel adalah



sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

- a. Pada penelitian kuantitatif ini, status guru dikelompokkan menjadi guru sudah bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Jumlah sampel ditentukan seimbang dan masing-masing individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga teknik pengambilan sampelnya dinamakan *proportional random sampling*. Ukuran sampel penelitian ini merujuk pada tabel yang dikembangkan oleh Isaac & Mikhael (Sugiyono, 2013:128). Berdasarkan tabel tersebut maka jumlah minimal sampel yang akan diteliti dengan taraf kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Sampel Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi

Status Guru	Populasi	Sampel
Bersertifikasi	49	34
Belum Bersertifikasi	116	80
Jumlah	165	114

- b. Selain variabel disiplin kerja guru, penelitian ini juga berusaha mengungkap faktor-faktor disiplin kerja guru. Untuk mengungkap faktor-faktor tersebut peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penentuan informan untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja guru ini diambil dari sampel penelitian kuantitatif yang ditentukan secara *purposive*. Jumlah narasumber berdasarkan tingkat kejenuhan data. Menurut Sugiyono (2013: 300), “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Dengan sampel bertujuan ini peneliti memilih subyek penelitian

dengan pertimbangan guru berstatus PNS yang belum bersertifikasi dan guru PNS yang sudah bersertifikasi yang jumlahnya semakin lama semakin banyak untuk mengetahui faktor-faktor penyebab disiplin dan ketidaksiplinan kerja guru di Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif tentang disiplin kerja guru menggunakan angket. Suharsimi Arikunto (2010: 194), mendefinisikan “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”. Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang disusun berdasarkan *rating scale*. Responden diminta memberikan pendapatnya atas jawaban dengan cara mengisi angket yang disediakan dan memilih salah satu jawaban yang disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian angket.

Teknik pengumpulan data kualitatif yang digunakan untuk mengungkap faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Wawancara**

Basrowi & Suwandi (2008: 127), menyatakan “wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju/pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data secara langsung dari sumber yaitu guru PNS

yang belum dan sudah bersertifikasi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara secara sistematis tetapi hanya berupa garis-garis besar.

## 2. Observasi

*Observation is the process of gathering open-ended, firsthand information by observing people and places at a research site* (Creswell, 2008: 221). Menurut Sarwono (2006: 224), “kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan, yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Peneliti mencatat, menganalisis, dan membuat kesimpulan tentang disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasi. Sebelum observasi, peneliti membuat pedoman observasi sebagai acuan proses observasi agar tetap fokus dan tidak keluar dari konteks yang menjadi tujuan utama peneliti yaitu mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakdisiplinan guru SD Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

## 3. Study Dokumenter (*Documentary Study*)

Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 221) berpendapat, “Studi dokumenter (*documentary study*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai

catatan guru, buku presensi guru dan data apapun yang berhubungan dengan disiplin kerja guru baik yang sudah bersertifikasi maupun belum bersertifikasi di SD Negeri Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

## **G. Instrumen Penelitian**

### **1. Pengembangan Instrumen**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian kombinasi model *concurrent embedded* ini, peneliti menggunakan instrument berupa angket untuk penelitian kuantitatif tentang penilaian disiplin kerja guru, dan menggunakan instrument berupa wawancara, observasi dan studi dokumentasi untuk penelitian kualitatif tentang faktor-faktor penyebab ketidakdisiplinan guru.

Angket disiplin kerja guru disusun berdasarkan teori menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Cece Wijaya & Tabrani Rusyan (1992), Sujono (1981), dan Moenir (1982).

Selain variabel disiplin kerja, penelitian ini juga berusaha mengungkap faktor-faktor disiplin dan ketidakdisiplinan kerja guru. Untuk mengungkap faktor-faktor ini digunakan penelitian kualitatif. Sugiyono (2013:307), “dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri”. Maka dari itu, faktor-faktor penyebab ketidakdisiplinan guru akan digali melalui wawancara (tidak terstruktur), observasi dan studi dokumentasi.

## **2. Pengukuran Instrumen**

Pengukuran butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian (*rating scale*). Menurut Ary, Jacobs & Razavieh (1982: 261), “skala penilaian penilaian memerlukan penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap tingkah-laku atau penampilan orang lain”. Skala yang digunakan dalam penilaian ini adalah skala grafis dimana peneliti cukup membubuhkan tanda check pada tempat yang sudah disediakan.

Dalam penilaian kuantitatif yang akan diukur adalah tingkah laku atau penampilan guru PNS yang sudah dan belum bersertifikasi. Alternatif jawaban pada instrument ini terdiri dari empat jawaban dan menggunakan penilaian 1-4 karena peneliti tidak menggunakan nol mutlak pada bobot penilaian

## **H. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Suharsimi Arikunto (2010: 211), berpendapat “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Sedangkan menurut Gay, Geoffrey, & Peter (2009: 169), “*validity is the degree to which a test measure, this permitting appropriate interpretations of test scores*”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi”. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan pengujian validitas kontruks (*construct validity*), dengan cara mengkonsultasikan instrumen dengan dosen ahli

(*judgment experts*). Setelah pengujian konstruk dari dosen ahli selesai, maka diteruskan uji coba instrument. Rumus korelasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh *Pearson*, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* yakni untuk menguji koefisien antar variabel sehingga kita dapat mengetahui apakah variabel tersebut memiliki validitas yang memuaskan atau belum. Rumus yang digunakan menurut Suharsimi Arikunto (2010: 213), adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X (\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X^2) \quad N\sum Y^2 - (\sum Y^2)}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment

N = Banyaknya jumlah data atau jumlah sampel

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat skor butir

$(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat skor total

Uji validitas untuk setiap instrumen angket dihitung menggunakan bantuan computer program SPSS for Windows 13.0. Untuk mengetahui validitas butir pertanyaan digunakan taraf signifikansi 5%, artinya butir pertanyaan dikatakan valid jika koefisien korelasi yang diperoleh ( $r_{hitung}$ ) lebih besar atau sama dengan angka korelasi dalam table ( $r_{tabel}$ ) pada taraf signifikan 5%. Sebaliknya jika ( $r_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $r_{tabel}$ ) maka butir tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dengan SPSS 13 *for windows* terhadap 30 responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar r hitung pada masing-masing pertanyaan lebih besar dari pada r tabel (0,361) sehingga dapat dikatakan valid. Namun terdapat tiga pertanyaan yang mempunyai r hitung lebih di bawah r tabel. Maka dari itu 3 dari 50 butir pertanyaan tersebut di anggap gugur.

## 2. Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (2006:4), “reliabilitas mempunyai arti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya”. Sukardi (2011: 127), berpendapat “suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur”. Untuk menguji reliabilitas angket dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*) 13.0 for windows dengan rumus *alpha* ((Suharsimi Arikunto, 2010:239) karena dalam penelitian ini skala yang digunakan dalam angket yakni 1-4. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas

K = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Sebagai tolok ukur tinggi rendahnya koefisien reliabilitas digunakan

interpretasi sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Reliabilitas Instrumen Menurut Guildford (Sugiyono, 2009: 183)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
<0,200	Tidak reliabel
0,200 – 0,400	Kurang Reliabel
0,400 – 0,700	Cukup Reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
>900	Sangat Reliabel

Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dengan demikian, apabila *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama dengan atau lebih besar dari 0,6 berarti reliabel. Hasil reliabilitas berdasarkan perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi

Nama Variabel	Crombach Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja guru yang Sudah dan Belum Bersertifikasi	0,929	Sangat Reliabel

## I. Keabsahan Data

Dalam uji keabsahan data, peneliti menggunakan uji kreadibilitas dengan triangulasi. *Triangulation is the process of corroborating evidence from different individuals, types of data, or methods of data collection* (Creswell, 2008: 266). Sedangkan Willian (Sugiyono, 2012: 125), mendefinisikan “*triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedure*”.

Triangulasi dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data atau metode, yaitu dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Patton dalam Moleong (2009: 331), menguraikan bahwa terdapat dua strategi dalam melakukan triangulasi metode, yaitu: “1) pengecekan derajat



kepercayaan beberapa sumber data; 2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama”.

## **J. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini adalah penelitian kombinasi model *concurrent embedded*, dengan metode kuantitatif sebagai metode primer dan metode kualitatif sebagai metode sekunder. Oleh karena itu, analisis data yang digunakan untuk metode kuantitatif adalah dengan statistik. Untuk metode kualitatif dengan analisis kualitatif, dan untuk data yang dikombinasikan dengan analisis statistik dan analisis kualitatif.

### **1. Teknik Analisis Data Kuantitatif**

#### **a. Analisis Data Deskriptif Kuantitatif**

Aalisis data deskriptif kuantitatif untuk mendeskripsikan data penelitian yaitu disiplin kerja guru. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk memperoleh data numerical. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang telah diperoleh. Selanjutnya dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 13.0 for windows* diperoleh harga rerata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi, *median* dan *modus*.

Menurut Djemari Mardapi (2008: 122), “untuk menafsirkan hasil pengukuran diperlukan suatu kriteria, kriteria yang digunakan tergantung pada skala dan jumlah alternatif jawaban yang digunakan”. Penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban. Instrumen yang telah diisi dicari skor keseluruhannya,

sehingga setiap sampel memiliki skor. Selanjutnya dicari rata-rata skor keseluruhan dan simpangan bakunya. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam empat kategori dengan rumus sebagai berikut.

Tabel 4. Kategorisasi Skala Penilaian

Skor Responden	Kategori
$X < Mi - 1.5Sdi$	Sangat Rendah
$Mi - 1.5Sdi \leq X < Mi$	Rendah
$Mi \leq X < Mi + 1.5Sdi$	Tinggi
$Mi + 1.5Sdi \leq X$	Sangat Tinggi

Keterangan:

Mi = rata-rata skor keseluruhan.

Sdi = simpangan baku skor keseluruhan

X = skor yang dicapai responden.

(Djemari Mardapi, 2008: 123)

Pengertian nilai ideal tertinggi adalah nilai total dari hasil keseluruhan skor pilihan alternatif jawaban tertinggi dari angket yang digunakan. Sedang nilai ideal terendah adalah total dari keseluruhan skor pilihan jawaban terendah dari angket yang digunakan.

#### b. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis. Jika prasyarat analisis dari data yang diperoleh memenuhi syarat, maka boleh dilanjutkan dengan uji hipotesis. Pengujian prasyarat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing kelompok sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan

program *SPSS 13.0 for windows*. Uji yang dipakai adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dan taraf signifikan 5%.

Kriteria pengujian normalitas menurut Haryadi & Winda (2011: 64) sebagai berikut:

- a) Angka signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- b) Angka signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

## 2) Uji Homogenitas

Tujuan dilakukan perhitungan homogenitas adalah untuk mengetahui apakah kelompok penelitian memiliki varian yang sama atau tidak. Untuk menguji homogenitas digunakan uji Levene dengan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan program *SPSS 13.0 for windows*.

Kriteria pengujian jika:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) >  $\alpha$  (0,05), maka homogen.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) <  $\alpha$  (0,05), maka tidak homogen.

Pengujian homogenitas ini akan menentukan pengolahan data selanjutnya yaitu pengujian dua rata-rata (uji-t) sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### c. Uji *t Independent*

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang berasal dari dua subjek yang berbeda yaitu disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasi. Formula hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$ : tidak ada perbedaan disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasi
- b.  $H_a$ : ada perbedaan disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasi

Hipotesis diuji dengan menggunakan rumus uji t independen (Sugiyono, 2013: 181), sebagai berikut:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\text{sgab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Dengan:

$$S^2 = \sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

Keterangan :

$S$  = simpangan baku

$S_1$  = simpangan baku untuk data kelompok 1

$S_2$  = simpangan baku untuk data kelompok 2

$n_1$  = jumlah anggota kelompok 1

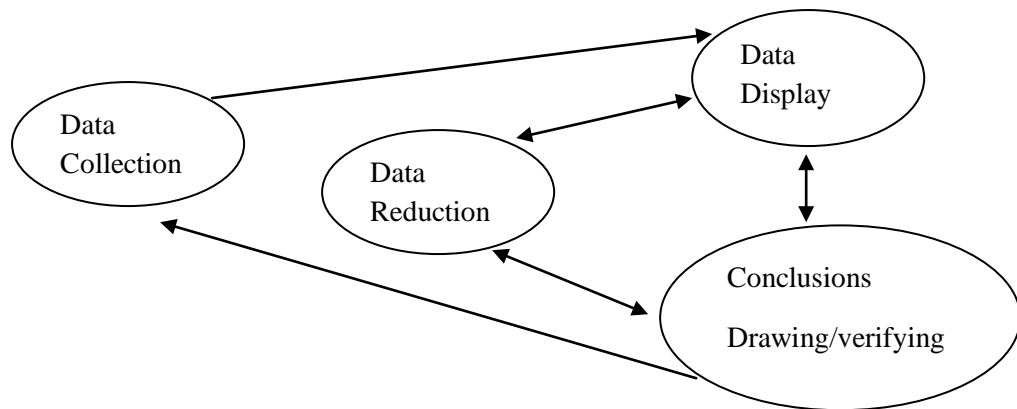
$n_2$  = jumlah anggota kelompok 2

Besarnya  $t_0$  hasil perhitungan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig.  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat perbedaan antara disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasi. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian diterima.

## 1. Teknik Analisis Data Kualitatif

Analisis data dilakukan pada saat semua data telah selesai dikumpulkan, data yang terkumpul melalui pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dari berbagai sumber, dari wawancara dengan responden, dokumentasi, dan observasi kemudian akan diinterpretasikan secara deskriptif kualitatif. Dalam melakukan analisis data akan melalui tahapan-tahapan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan model Miles & Huberman (1994: 12), meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.



Gambar 3  
Analisis Data Model Interaktif (Miles & Huberman, 1992: 20)

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh di lapangan ditulis dalam bentuk laporan atau uraian yang terinci, kemudian disederhanakan dan difokuskan pada hal yang penting dan dilakukan kategorisasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Di lapangan data yang didapat sangat banyak, sehingga perlu diteliti dan dirincikan sesuai dengan fokus penelitian yaitu faktor-faktor penyebab ketidak disiplin kerja guru.

#### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Informasi ini termasuk didalamnya matrik, skema, tabel, dan jaringan kerja yang berkaitan dengan kegiatan.

### 3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan menyangkut intepretasi peneliti, yaitu penggambaran makna dari data dari data yang ditampilkan. Peneliti berupaya mencari makna dari data yang telah dihasilkan dalam penelitian, serta menganalisis data dan kemudian membuat kesimpulan. Sebelum menarik kesimpulan, peneliti harus mencari pola, hubungan persamaan dan sebagainya antar detail untuk dipelajari kemudian disimpulkan. Dalam proses penyimpulan data merupakan suatu proses yang membutuhkan suatu pertimbangan yang benar-benar dipertanggungjawabkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasannya, yang secara garis besar akan diuraikan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian. Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada guru yang sudah bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Data dari hasil penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu disiplin kerja guru bersertifikasi dan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi. Pada deskripsi data akan disajikan informasi data meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean*, standar deviasi (simpangan baku), *median*, dan modus dari masing-masing variabel tersebut dengan statistik deskriptif dengan bantuan program SPSS 13.0 *for windows*.

Data variabel disiplin kerja guru diperoleh melalui angket yang terdiri dari 47 item. Data penelitian ini diambil dari 17 (tujuh belas) Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu dengan jumlah responden guru yang sudah bersertifikasi adalah 34 orang dan jumlah responden guru yang belum bersertifikasi 80 orang. Alternatif jawaban yang tersedia yaitu selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah. Dengan melihat banyaknya butir soal dan skor untuk masing-masing jawaban, maka kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai oleh responden adalah  $47 \times 4 = 188$  dan skor terendah adalah  $47 \times 1 = 47$ .

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka diperoleh perbandingan nilai tertinggi, nilai terendah, nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (standar deviasi), *median*, dan modus.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi

Sumber Variasi	Guru Bersertifikasi	Guru belum Bersertifikasi
Jumlah item	47	47
Skor terendah	143	132
Skor tertinggi	185	182
Mean	164.97	157.38
Standar Deviasi	12.029	11.980
Median	166.00	157.00
Modus	171	147

Kecenderungan baik tidaknya skor disiplin kerja guru didasarkan pada kriteria skor ideal. Disiplin kerja guru dikategorikan menjadi lima kategori, yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah. Pengelompokan kategori data dilakukan berdasarkan *Mean* ideal (*Mi*) dan Simpangan baku ideal (*Sdi*) sebagai pembanding. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Kategori Variabel Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudan Bersertifikasi

Kategori	Sudah Bersertifikasi		Belum Bersertifikasi	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	9	26%	9	11%
Tinggi	25	74 %	71	89%
Rendah	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0
	34	100%	80	100%

Dari hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja yang berkategori sangat tinggi untuk kelompok guru bersertifikasi 26%, sementara itu kelompok guru



yang belum bersertifikasi 11%. Sedangkan disiplin kerja yang berkategori tinggi untuk kelompok guru bersertifikasi 74% dan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi 89%. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru bersertifikasi lebih tinggi dari pada disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi.

## **2. Uji Hipotesis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan disiplin kerja guru yang sudah dan belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t independent* dengan menggunakan bantuan program *SPSS 13 for windows*. Namun sebelum uji *t*, peneliti melakukan uji prasyarat analisis yang mencakup uji normalitas dan homogenitas.

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujian normalitas menurut Haryadi & Winda (2011: 64) sebagai berikut:

- c) Angka signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov Sig.* > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- d) Angka signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov sig.* < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Ringkasan hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<b>Data</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Disiplin Kerja Guru Bersertifikasi	0,200	Normal
Disiplin Kerja Guru Belum Bersertifikasi	0,200	Normal

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kelompok disiplin kerja guru bersertifikasi dan kelompok belum bersertifikasi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah normal, sehingga memenuhi syarat agar dianalisa lebih lanjut.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji homogenitas dilakukan antara kelompok-kelompok data yang akan diuji yaitu guru PNS yang sudah dan belum bersertifikasi. Uji homogenitas menggunakan *Levene*, dengan kriteria penerimaan homogenitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka dikatakan homogen dan sebaliknya. Ringkasan hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas

<b>Data</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Disiplin Kerja Guru Bersertifikasi	0,689	Homogen
Disiplin Kerja Guru Belum Bersertifikasi	0,689	Homogen

Dari data di atas dapat diketahui nilai signifikansi pada output '*Test of Homogeneity of Variances*' adalah 0,689. Karena nilai signifikansi lebih besar

dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kelompok data disiplin kerja guru SD Negeri antara yang belum bersertifikasi dengan yang sudah bersertifikasi memiliki varian yang sama. Dengan ini nilai  $t$  pada uji independen samples  $t$  test mengambil yang kolom *Equal variance Assumed*.

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik uji  $t$  independen untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan disiplin kerja antara guru bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi. Perhitungan uji  $t$  tersebut diselesaikan dengan program SPSS *for windows 13.0*. Kriteria hipotesis diterima apabila harga  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka  $H_a$  diterima, sebaliknya jika harga  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka  $H_a$  ditolak. Formula hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_o$  : tidak ada perbedaan disiplin kerja antara guru yang belum bersertifikasi dengan guru yang sudah bersertifikasi.
- 2)  $H_a$  : ada perbedaan disiplin kerja antara guru yang belum bersertifikasi dengan guru yang sudah bersertifikasi.

Adapun hasil perhitungan uji  $t$  independen yang diperoleh disajikan dalam table berikut:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Sub Varibel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja Guru	3,093	1,981	0,003	Berbeda

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil perhitungan  $t_{hitung}$  disiplin kerja guru sebesar 3,093 dengan nilai signifikansi 0,003. Kemudian  $t_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $t_{tabel}$  1,981. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,093 > 1,981$ ) dan taraf signifikansi 5% ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Hipotesis yang menyatakan “ada perbedaan disiplin kerja antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau” diterima.

### 3. Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Guru

Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengungkap faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru yang sudah dan belum bersertifikasi. Data diperoleh dari observasi, wawancara, dan studi dokumenter yang dilakukan di SD Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor yang menentukan disiplin kerja guru bersertifikasi

##### 1) Rasa Tanggung jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Berdasarkan wawancara faktor utama yang paling mempengaruhi disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi adalah rasa tanggung jawab. Hal tersebut nampak dari wawancara berikut:

Guru NH : “Faktor yang mendorong saya untuk disiplin jadi PNS karena saya merasa bertanggung jawab, yang terutama yang saya pegang itu anak-anak ya saya berusaha tidak datang terlambat. Disamping itu ada peraturan pemerintah yang mengharuskan PNS untuk disiplin jika tidak masuk tanpa ijin potong gaji. Maka dari itu saya berusaha untuk tidak terlambat”.

Selain itu pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh guru “ZN” dan “RD” bahwa:

Guru ZN : “Faktor disiplin ini yang pertama saya memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pegawai, kemudian ini juga aturan yang ditanamkan oleh kepala sekolah untuk disiplin agar bisa dicontoh oleh anak didik kami. Selain itu kepala sekolah juga memberi contoh disiplin yang baik kepada kami”.

Guru RD : “Kalau itu karena memang sudah tanggung jawab saya sebagai guru untuk disiplin, karena guru harus bias menjadi contoh yang baik bagi murid-muridnya”.

Hasil observasi membuktikan bahwa guru yang sudah bersertifikasi memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya. Hal tersebut dapat dilihat dari ketertiban guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi pembelajaran. Selain dalam hal pembelajaran, rasa tanggung jawab guru yang sudah bersertifikasi juga terlihat dalam melaksanakan tata tertib sekolah dan peraturan pemerintah.

Guru yang sudah bersertifikasi memiliki kesadaran yang tinggi akan tugasnya sebagai pendidik. Mereka sadar bahwa apa yang mereka lakukan akan memberikan dampak bagi peserta didik. Maka dari itu mereka selalu berusaha untuk profesional dalam setiap melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan pendidikan.

## 2) Keikhlasan

Berdasarkan hasil wawancara, Keikhlasan menjadi salah satu faktor disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi. Hal tersebut dinyatakan oleh guru “FI” saat ditanya apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala

sekolah maupun pengawas memberikan dorongan menyelesaikan tugas tepat waktu :

Guru FI : “Tidak, memang ikhlas dari hati, sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai seorang guru”.

Selain itu, saat ditanya oleh peneliti faktor apa saja yang mendorong disiplin kerja guru “FI” menjawab:

Guru FI : “Kalau faktor bagi saya, memang sudah saya tanamkan dihati nurani saya untuk disiplin. Saya seorang guru harus saya nampakkan kepada anak saya bagaimana saya menanamkan disiplin kepada anak-anak. Karena guru ini sebagai contoh, kalau istilahnya guru kencing berdiri anak kencing berlari jadi kalau guru menanamkan yang salah kepada anak disitulah kita tidak ada artinya sebagai guru”.

Dari hasil wawancara, guru “FI” memberi pernyataan bahwa dalam setiap melaksanakan tugasnya selalu didasari dengan keikhlasan, bukan karena pengawasan, sanksi, keteladan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan. Rasa keikhlasan tumbuh dalam diri karena guru menyadari akan tugas dan fungsinya serta memiliki pemahaman yang tinggi sehingga merasa terpanggil untuk mengabdikan diri kepada masyarakat melalui pendidikan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keikhlasan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru.

### 3) Pengawasan

Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai pengawas yaitu mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Pengawasan merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas memberikan dorongan

kepada guru dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut nampak dari wawancara berikut:

Guru JM : “Pengawas sesuai dengan tugasnya mereka mengecek sebatas program pembelajaran, RPP dan terkadang supervisi kelas tetapi itu tidak mutlak sekali seminggu ya, kadang sekali sebulan, kadang sekali dua bulan”.

Peneliti : “Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Bapak terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?”

Guru JM : “Sama dengan sikap kepala sekolah”.

Peneliti : “Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Bapak untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?”

Guru JM : “Ya jelas”.

Penyataan tersebut juga disampaikan oleh guru “ZN” dan “EH” bahwa:

Guru ZN : “Ya, baik itu kepala sekolah maupun pengawas selalu memberi semangat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu”.

Guru NH : “Ya tentu, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas selama ini sangat memberikan dorongan”.

Kepala sekolah dan pengawas melakukan pengawasan melalui berbagai cara yaitu membuat kelompok kerja guru yang diadakan minimal dua bulan sekali, mengadakan kunjungan kelas, dan pembicaraan individual. Bagi guru yang sudah bersertifikasi, pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas bertujuan untuk membantu setiap guru agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja sehingga waktu yang digunakan benar-benar efektif.

#### 4) Keteladanan pimpinan

Pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan akan dihormati dan dipatuhi oleh bawahannya. Hasil

wawancara keteladanan pimpinan menjadi salah satu disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi. Hal tersebut diungkapkan oleh guru “ZN” sebagai berikut:

Guru ZN :“Faktor disiplin ini yang pertama saya memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pegawai, kemudian ini juga aturan yang ditanamkan oleh kepala sekolah untuk disiplin agar bisa dicontoh oleh anak didik kami. Selain itu kepala sekolah juga memberi contoh disiplin yang baik kepada kami”.

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh guru “JM” :

Guru JM : “Iya, kalau kepala sekolah itu macet kita juga ikut macet”.

Bagi guru yang sudah bersertifikasi pemimpin yang bisa dijadikan teladan adalah pemimpin yang memiliki sikap, ucapan, dan penampilan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pemimpin memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi guru untuk ikut disiplin. Namun sebaliknya, jika pemimpin tidak mampu tidak mampu menampilkan perilaku disiplin akan mempengaruhi guru untuk tidak disiplin.

#### 5) Ketegasan pimpinan

Ketegasan merupakan karakter yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang tegas akan dihormati dan disegani oleh bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara ketegasan pimpinan menjadi salah satu disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi. Hal tersebut nampak dari wawancara dengan guru “ZN” bahwa:

Guru ZN : “Kepala sekolah memberi bimbingan terkadang kami ditegur langsung jika ada kesalahan, kadang kami dimeetingkan bareng-bareng ditanya mana yang perlu dibantu, selain itu kepala sekolah kami juga kadang mencari narasumber sehingga masalah yang di sekolah itu saya dan teman-teman bisa menyelesaikan dengan tuntas”.



Hal yang sama juga diutarakan oleh guru “RD” bahwa:

Guru RD : “Jika pekerjaan kami kurang memuaskan biasanya kami langsung ditegur, diberi arahan, diberi tau mana yang salah dan harus diperbaiki”.

Teguran yang dilakukan oleh kepala sekolah saat terjadi kesalahan atau pelanggaran dalam pekerjaan merupakan suatu bentuk ketegasan. Kepala sekolah tidak hanya menegur tetapi juga memberi arahan kepada guru bagaimana cara bekerja yang benar. Bagi guru yang sudah bersertifikasi ketegasan kepala tersebut tersebut mendorong mereka untuk lebih berhati-hati dan bekerja sesuai dengan pedoman agar tidak terjadi kesalahan lagi. Secara tidak langsung kebiasaan positif tersebut mendukung tegaknya disiplin kerja guru di sekolah.

#### 6) Sanksi Hukuman

Pemberian sanksi adalah salah satu cara untuk menegakkan disiplin kerja. Sanksi adalah hukuman atas pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan. Tegas tidaknya sanksi yang akan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa sanksi hukuman mempengaruhi disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi. Hal tersebut nampak dari hasil wawancara berikut:

Guru NH : “Faktor yang mendorong saya untuk disiplin jadi PNS karena saya merasa bertanggung jawab, yang terutama yang saya pegang itu anak-anak ya saya berusaha tidak datang terlambat. Disamping itu ada peraturan pemerintah yang mengharuskan PNS untuk disiplin jika tidak masuk tanpa ijin potong gaji. Maka dari itu saya berusaha untuk tidak terlambat”.

Hal yang sama juga disampaikan guru lain:

Guru JM : “Kalau sanksi ya paling paling denda dari pemerintah, atau pembayaran tunjangan-tunjangan yang ditunda dan itu menjadi faktor disiplin juga”.

Guru sebagai PNS wajib melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan pemerintah. Jika terdapat pelanggaran-pelanggaran dalam pelaksanaannya maka akan dikenakan sanksi yang berlaku. Bagi guru yang sudah bersertifikasi sanksi yang ditetapkan oleh pemerintah menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena adanya kekhawatiran apabila mereka tidak disiplin maka tunjangan sertifikasi sebesar satu kali gaji pokok akan dipotong atau ditahan. Maka dari itu guru yang sudah bersertifikasi berusaha untuk disiplin dan patuh terhadap peraturan agar tidak terkena sanksi.

#### 7) Hubungan kemanusiaan

Kode etik guru ayat 7 (tujuh) menyatakan bahwa “guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Hal ini mengandung makna bahwa setiap guru harus menjaga menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan sesama guru. Hubungan yang baik dengan teman sejawat adalah salah satu keharmonisan yang terbentuk dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik ini membawa dampak yang sangat banyak, diantaranya dapat memotivasi atau mendorong guru untuk disiplin kerja. Seperti yang dikatakan oleh “JM” dalam wawancara sebagai berikut :

Peneliti : “Apakah Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?”

Guru JM : “Itu wajib karena sukses sebuah kelembagaan adalah kerjasama yang baik”.

Peneliti : “Kapan Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?”

- Guru JM : “Ya ada kadang-kadang hari sabtu, ada kadang-kadang jam istirahat”
- Peneliti : “Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Bapak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?”
- Guru JM : “Kalau itu memang harus mutlak, karena hubungan yang baik pekerjaan jadi lancar, kalau hubungan baik otomatis pekerjaan menjadi lancar”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh guru “ZN” bahwa:

- Guru ZN : “Kalau saling membantu dan bertukar pengalaman itu pasti, karena setiap kelas pasti memiliki kendala yang harus dicari jalan keluarnya”.
- Peneliti : “Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?”
- Guru ZN : “Kami memanfaatkan waktu istirahat atau jam kosong”.
- Peneliti : “Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?”
- Guru ZN : “Ya, kami selalu bersama saling mengisi”.

Begitu juga dengan pernyataan guru “NH” dan guru “RD” saat ditanya apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu:

- Guru NH : “Ya, sangat memotivasi”.
- Guru RD : “Ya, hubungan yang baik itu sangat memotivasi”

Hasil observasi memperkuat pernyataan di atas. Dalam observasi peneliti melihat bahwa guru saling membantu dalam memecahkan soal yang diberikan kepada siswa saat jam istirahat. Interaksi tersebut dilakukan oleh guru yang sudah bersertifikasi dan guru yang belum bersertifikasi demi kelancaran proses belajar mengajar.

Bagi guru bersertifikasi hubungan kekeluargaan antar sesama dalam lingkungan kerja perlu dilakukan untuk menunjang tercapainya keberhasilan pendidikan yang berkualitas. Sebagai saudara mereka wajib untuk saling

membantu, saling memotivasi, dan saling menghormati satu sama lain. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan mempengaruhi disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi.

b. Faktor yang menentukan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi

1) Rasa Tanggung jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru yang belum bersertifikasi, faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah rasa tanggung jawab. Hal tersebut disampaikan oleh guru “MR” dan guru “EH” bahwa:

Guru MR : “Faktor disiplin itu dari diri saya sendiri, karena kita memiliki tanggung jawab”.

Guru EH : “Yang pertama itu memang sudah menjadi tanggungjawab kami sebagai guru, yang kedua memang sudah peraturannya, yang ketiga karena kepala sekolah kami sangat disiplin sehingga kami malu bila kami tidak bisa disiplin juga”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh guru “IT” bahwa:

Guru IT : “Yang pertama faktornya kepala sekolahnya, kalau kepala sekolahnya disiplin otomatis guru ikut disiplin juga, yang kedua bisa dari guru-gurunya juga, kalau guru lain disiplin kita kan malu sendiri kalau tidak disiplin, kemudian masalah tanggung jawab, kita kan digaji otomatis kewajiban kita harus dilaksanakan”.

Hasil observasi memperkuat bahwa guru yang belum bersertifikasi memiliki rasa tanggung jawab. Hal tersebut dilihat dari guru membuat perencanaan pembelajaran hingga evaluasi walaupun masih ditemukan beberapa guru yang belum menyelesaikan rencana pembelajaran. Ketepatan

waktu guru dalam mengajar juga membuktikan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab.

Rasa tanggung jawab menjadi faktor internal yang mempengaruhi disiplin kerja karena guru yang belum bersertifikasi sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Jika suatu tugas tidak dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab maka hasil yang dicapai tidak akan sesuai dengan harapan.

## 2) Pengawasan

Pengawasan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Pengawasan dilakukan sebagai upaya untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan yang sedang atau telah dilakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Fungsi dari pengawasan itu sendiri adalah untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dan penyelewengan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas memberikan dorongan kepada guru dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut nampak dari wawancara berikut:

Guru EH : “Ya, sangat memberi dorongan kepada kami. Karena dengan mereka memberikan pengawasan kami jadi lebih semangat mengerjakannya”.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh guru “SD”, “MR” dan “IT” sebagai berikut:

Peneliti : “Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Bapak untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?”

Guru SD : “Iya”.

Guru MR : “Ya”.

Guru IT : “Iya...”

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas melalui diskusi kelompok atau biasa disebut KKG (Kelompok Kerja Guru), dimana KKG ini dilaksanakan minimal sebulan sekali. Tujuan dari KKG ini adalah untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, baik yang dialami oleh kepala sekolah maupun guru. Selain KKG pengawasan juga dilakukan dengan cara kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan pengawas. Kunjungan kelas sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan belajar mengajar yang sedang berlangsung dan untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar.

Dari hasil observasi peneliti melihat pengawasan kepala sekolah melalui pembicaraan individual. Dalam pembicaraan individual guru menceritakan berbagai masalah yang sedang dihadapi, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru. Dengan adanya pembicaraan individual ini komunikasi menjadi lebih efektif antara kepala sekolah dan guru.

Bagi guru yang belum bersertifikasi pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas melalui KKG, kunjungan ke kelas dan pembicaraan individual sangat membantu guru agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu,

pengawasan juga sebagai pengendali agar guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3) Keteladanan Pimpinan

Dari hasil wawancara dengan guru yang belum bersertifikasi menunjukkan bahwa pengawasan menjadi salah satu faktor disiplin kerja. Hal tersebut nampak dari pernyataan guru “SD” sebagai berikut:

Guru SD : “Faktornya dari pimpinan, pimpinan memberikan contoh disiplin tentu kita sebagai bawahan mengikuti”.

Pernyataan yang sama juga diutarakan oleh guru “EH” dan guru “IT” bahwa:

Guru EH : “Yang pertama itu memang sudah menjadi tanggung jawab kami sebagai guru, yang kedua memang sudah peraturannya, yang ketiga karena kepala sekolah kami sangat disiplin sehingga kami malu bila kami tidak bisa disiplin juga”.

Guru IT : Yang pertama faktornya kepala sekolahnya, kalau kepala sekolahnya disiplin otomatis guru ikut disiplin juga, yang kedua bisa dari guru-gurunya juga , kalau guru lain disiplin kita kan malu sendiri kalau tidak disiplin, kemudian masalah tanggung jawab, kita kan digaji otomatis kewajiban kita harus dilaksanakan.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sikap kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, karena kepala sekolah adalah panutan. Jika kepala sekolah memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi guru untuk ikut disiplin. Namun sebaliknya, jika kepala sekolah tidak mampu menampilkan perilaku disiplin akan mempengaruhi guru untuk tidak disiplin.

#### 4) Ketegasan pimpinan

Salah satu sikap yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah ketegasan. Apabila terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara ketegasan pemimpin merupakan salah satu pendorong disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi. Hal tersebut seperti disampaikan oleh beberapa guru sebagai berikut:

Guru IT : “Biasanya ditegur dan diberi pengarahan, dan yang pasti tidak marah-marah ya”.

Guru MR : “Ya biasanya memberi teguran, ya teguran itu tujuan memotivasi kita supaya lebih baik”.

Guru SD : “Biasanya kepala sekolah menegur, atau memberi masukan kepada saya agar kedepannya dapat diperbaiki”.

Guru EH : “Ya kami ditegur, diberi tahu dan diberi bimbingan”.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa ketegasan dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan menjadi salah satu faktor disiplin kerja guru. Jika guru yang diperingatkan saat melakukan kesalahan maka guru tersebut akan berusaha untuk memperbaiki dan akan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

#### 5) Hubungan kemanusiaan

Kode etik guru ayat 7 (tujuh) menyatakan bahwa “guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Hal ini mengandung makna bahwa setiap guru harus menjaga menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan sesama guru. Hubungan yang baik



dengan teman sejawat adalah salah satu keharmonisan yang terbentuk dalam lingkungan kerja. Dari hasil wawancara dengan guru yang belum bersertifikasi menunjukkan bahwa hubungan kemanusiaan menjadi salah satu faktor disiplin kerja guru. Hal tersebut nampak dari wawancara berikut:

Peneliti : “Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu/Bapak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?”  
Guru SD : “Tentu”.  
Guru MR : “Iya...”  
Guru EH : “Ya, tentu...”  
Guru IT : “Sangat memotivasi”.

Pernyataan diperkuat dari hasil observasi, peneliti menyaksikan secara langsung para guru saling membantu dan bertukar pikiran saat memecahkan soal. Interaksi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sesama guru terjalin dengan harmonis. Hubungan yang harmonis tersebut sangat mendukung kelancaran proses pendidikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan yaitu dengan teman sejawat menjadi salah satu faktor disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi.

#### 6) Keluarga

Keluarga merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan. Sulitnya menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan suatu masalah. Dari hasil wawancara dan observasi, keluarga menjadi salah satu faktor disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi. Hal tersebut nampak dari hasil wawancara dengan guru “MR” sebagai berikut:

Peneliti : Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?  
Guru MR : “Pernah, biasanya karena kendaraan bocor, punya anak kecil juga kadang rewel gak mau ditinggal”.

Selain itu peneliti juga mendapat informasi tentang beberapa guru yang kurang disiplin, yaitu sering membawa anak ke sekolah dan ijin tidak masuk sekolah karena alasan keluarga. Hal tersebut tentunya berdampak pada murid-murid disekolah, karena pembelajaran menjadi tidak efektif. Maka dapat disimpulkan bahwa keluarga menjadi salah satu faktor disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi.

Dari pemaparan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yang belum dan sudah bersertifikasidi Wilayah kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau sebagai berikut:

Tabel 10. Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi

<b>Faktor penyebab disiplin kerja</b>	<b>Guru Bersertifikasi</b>	<b>Guru Belum Bersertifikasi</b>
Internal	1. Rasa tanggung jawab 2. Keikhlasan	1. Rasa tanggung jawab
Ekternal	1. Pengawasan 2. Keteladanan pimpinan 3. Ketegasan pimpinan 4. Sanksi Hukuman 5. Hubungan kemanusiaan	1. Pengawasan 2. Keteladanan pimpinan 3. Ketegasan pimpinan 4. Hubungan kemanusiaan 5. Keluarga

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yang sudah dan belum bersertifikasidi Wilayah kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah rasa tanggung jawab dan pengawasan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, dan keluarga.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan disiplin kerja guru bersertifikasi dengan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

### **1. Perbedaan Disiplin Kerja Guru yang Belum Bersertifikasi dengan Guru yang Sudah Bersertifikasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t independen yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,093 > 1,981$ ). Selain dari hasil uji t independen, perbedaan disiplin kerja guru yang sudah dan belum bersertifikasi juga ditunjukkan dari nilai rata-rata skor (lihat pada tabel 6) disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi sebesar 164.97 sedangkan untuk guru yang belum bersertifikasi sebesar 157.38, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi.

Perbedaan ini dapat dijelaskan karena guru yang sudah bertifikasi adalah guru profesional, yang mana keprofesionalannya sudah teruji dan memenuhi syarat sesuai dengan yang ditetapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Daryanto (2013: 258) berpendapat “guru bisa disebut profesional jika sudah memiliki empat syarat, yakni berkualifikasi akademik, berkompeten, bersertifikasi, dan mampu mewujudkan tujuan pendidikan”. Kompetensi yang dikuasai guru yang sudah bersertifikasi menjadikan berkepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa

sehingga memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan mengedepankan pekerjaan daripada kepentingan pribadi. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Muhammad Saroni (2011: 97) bahwa “guru yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruannya mendasarkan langkah pada ketentuan yang berlaku dan mengabaikan segala macam pengkondisian yang bersifat egois dan rekayasa”. Sedangkan Guru yang belum bersertifikasi dianggap belum/masih kurang menguasai kompetensi, sehingga rasa tanggung jawab dan pemahaman tentang pentingnya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan masih kurang.

Selain penguasaan kompetensi, tinggi rendahnya disiplin kerja guru dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor disiplin kerja setiap guru berbeda-beda karena guru tumbuh dan berkembang di tempat yang tidak sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yang sudah dan belum bersertifikasi tersebut akan dikaji pada pembahasan selanjutnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan disiplin kerja antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang bersertifikasi. Hal tersebut dikarenakan guru yang sudah bersertifikasi berkepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa sehingga memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan guru yang belum bersertifikasi dianggap belum/masih kurang menguasai kompetensi, sehingga rasa tanggung jawab dan pemahaman tentang pentingnya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan masih kurang.

## **2. Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Guru yang Belum dan Sudah Bersertifikasi**

Dari hasil penelitian kualitatif yang menggunakan metode wawancara, observasi, dan studi dokumenter ditemukan faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru SD Negeri yang sudah belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Disiplin kerja dilihat dari teori pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Alvin Fadilla Helmi, 1996: 6) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Masing-masing faktor akan dikaji sebagai berikut:

### **a. Faktor kepribadian**

Faktor kepribadian yang menentukan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi adalah rasa tanggung jawab dan keikhlasan. Alasan rasa tanggung jawab menjadi faktor disiplin kerja karena guru yang sudah bersertifikasi dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Tidak hanya itu, tunjangan profesional yang diberikan kepada guru bersertifikasi berupa satu kali gaji pokok membuat mereka merasa senang, sehingga mereka menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Alasan keikhlasan menjadi faktor disiplin kerja karena guru yang sudah bersertifikasi pada umumnya memiliki pengalaman mengajar puluhan tahun, mereka tidak hanya sekedar melaksanakan tugas yang diberikan tetapi juga karena adanya rasa pengabdian dalam diri mereka, hal tersebut timbul didasari dengan rasa keikhlasan.

Bagi guru yang belum bersertifikasi faktor kepribadian yang menentukan disiplin kerja adalah rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab yang dimiliki hanya sebatas tugas yang dilimpahkan yaitu membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran hingga evaluasi. Akan tetapi kesadaran mereka tentang pentingnya peran mereka sebagai pendidik masih kurang sehingga hal tersebut juga menjadi alasan keikhlasan tidak menjadi faktor disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi.

Faktor kepribadian merupakan nilai-nilai yang ada dalam diri seseorang. Dimana nilai-nilai ini ditanamkan sejak kecil oleh keluarga, guru, dan masyarakat. Sampai saat ini belum ada kajian tentang rasa tanggung jawab dan keikhlasan, tetapi dapat dijelaskan bahwa rasa tanggung jawab dan keikhlasan itu muncul karena pengaruh nilai-nilai yang ada didalam diri guru. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Brigham dalam Alvin Fadilla (1996: 6) bahwa “disiplin kerja karena internalisasi terjadi karena karyawan memiliki sistem nilai pribadi yang menjunjung nilai kedisiplinan”.

#### b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang mempengaruhi disiplin kerja guru bersertifikasi yaitu pengawasan, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan Faktor eksternal yang menentukan disiplin kerja guru yang belum yaitu pengawasan, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, hubungan kemanusiaan, dan keluarga.

## 1) Pengawasan

Bagi guru bersertifikasi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas tidak begitu penting, penguasaan kompetensi dan sistem nilai yang mereka miliki menumbuhkan pengertian bahwa mentaati peraturan dan syarat yang berlaku adalah kunci dari keberhasilan. Sehingga tanpa harus diawasi mereka akan bekerja dengan baik. Tetapi pengawasan juga dibutuhkan untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan aturan karena bisa saja terjadi kesalahan tanpa disadari oleh guru.

Bagi guru yang belum bersertifikasi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas mempengaruhi disiplin kerja. Dengan penguasaan kompetensi yang masih kurang guru yang belum bersertifikasi masih membutuhkan pengarahan dan bimbingan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya mereka harus dituntun. Selain itu kurangnya kesadaran membuat guru sering mencuri-curi waktu ketika melaksanakan tugas. Jadi pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas ini meminimalisir kesalahan dan pelanggaran serta memotivasi guru yang belum bersertifikasi untuk disiplin.

Anonim (Husaini Usman, 2004: 438) menyebutkan bahwa:

Pengawasan ialah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula. Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang terjadi. Pengendalian ialah bila dalam pengawasan ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan segera diambil tindakan koreksi.

Robbins (1993: 3) mengatakan bahwa “*controlling is monitoring activities to ensure they are being accomplished as planned and correcting any significant deviations*” atau pengendalian merupakan usaha dalam memantau kegiatan untuk

memastikan kegiatan yang sedang dicapai sesuai dengan yang direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan yang signifikan.

Dari uraian beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah pengendalian terhadap pekerjaan agar telaksana sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan meminimalisir terjadinya kesalahan atau penyelewengan. Dengan demikian pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas mempengaruhi disiplin kerja guru di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau.

## 2) Keteladanan pemimpin

Bagi guru yang sudah dan belum bersertifikasi lancarnya suatu proses pendidikan tergantung pada sikap pemimpin karena pemimpin adalah panutan. Pemimpin yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dihormati dan dihargai oleh para guru. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berperilaku baik. Perilaku yang baik akan memancarkan *charisma*. Menurut Bass (Husaini Usman, 2008: 323) “karisma dapat didefinisikan sebagai proses seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan emosi-emosi yang kuat sehingga merasa kagum dan segan dengan dirinya”. Maka dapat disimpulkan seorang kepala sekolah yang berperilaku baik memiliki karisma secara emosional memberikan pengaruh kepada para guru untuk mengikuti pemimpinnya termasuk dalam hal disiplin kerja.



### 3) Ketegasan pemimpin

Bagi guru yang sudah dan belum bersertifikasi ketegasan mempengaruhi disiplin kerja karena bagi guru ketegasan adalah upaya kepala sekolah dalam mendudukan sesuatu pada porsinya, mengingatkan bawahan agar para guru senantiasa bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Misalnya kepala sekolah memberi teguran saat guru melakukan kesalahan dan memberi tahu bagaimana yang harus dilakukan, dengan begitu guru akan belajar dari kesalahan dan berusaha untuk lebih baik.

### 4) Sanksi hukuman

Bagi guru yang sudah bersertifikasi sanksi hukuman mempengaruhi disiplin kerja. Alasannya karena adanya kekhawatiran apabila mereka tidak disiplin maka tunjangan mereka akan diberhentikan. Pemerintah sudah memberi peringatan jika guru yang sudah bersertifikasi tidak disiplin atau melanggar peraturan maka tunjangan sertifikasi akan diberhentikan atau ditahan. Karena peraturan tersebut guru yang sudah bersertifikasi berusaha untuk diisiplin. Sedangkan bagi guru yang belum bersertifikasi sanksi hukuman tidak menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Jika terjadi pelanggaran, teguran yang diberikan kepala sekolah sudah cukup menjadi peringatan untuk tidak melakukan kesalahan lagi.

### 5) Keluarga

Bagi Guru bersertifikasi keluarga tidak mempengaruhi disiplin kerja. Hal tersebut dapat dijelaskan karena guru yang sudah bersertifikasi memprioritaskan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga. Dimana mereka harus profesional untuk

tidak membawa urusan keluarga didalam pekerjaan dan tidak membawa urusan pekerjaan didalam keluarga.

Bagi guru yang belum bersertifikasi keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena karena sebagian besar guru PNS yang belum bersertifikasi usianya lebih muda dibandingkan dengan guru yang sudah bersertifikasi sehingga sebagian dari mereka masih banyak yang memiliki anak anak kecil yang masih sangat bergantung pada orang tuanya. Hal tersebut membuat sebagian guru sedikit lalai akan pekerjaannya karena kepentingan anak atau keluarga. Misalnya saat diwawancarai salah satu guru mengaku terlambat masuk sekolah dikarenakan anaknya sedang rewel.

Faktor eksternal di atas juga dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2007: 194), bahwa “tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan”. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Singodimedjo (Barnawi & Muhammad Arifin, 2012: 117) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai meliputi: Besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin, ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat jadi pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sampai saat ini belum ada kajian tentang keluarga sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, tetapi dapat dijelaskan bahwa faktor eksternal merupakan faktor yang ada di luar diri guru. Pembentukan perilaku jika dilihat

dari rumus Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan bisa saja dari lingkungan masyarakat, lingkungan kerja, dan lingkungan keluarga. Maka dari itu faktor keluarga bisa dijadikan alasan sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru PNS Sekolah Dasar Negeri yang sudah dan belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Riau adalah rasa tanggung jawab, keikhlasan, pengawasan, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan dan keluarga.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin agar sesuai dengan tujuan penelitian, tetapi masih terdapat keterbatasan dan kelemahan yang tidak dihindarkan antara lain:

1. Ada kemungkinan dalam pengisian angket responden (guru) kurang memahami butir pertanyaan. Dengan demikian, hal ini memungkinkan data yang dikumpulkan kurang optimal.
2. Penelitian tidak melakukan *cross check* kepada peserta didik maupun kepala sekolah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan yang signifikan disiplin kerja antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kampar, Riau dilihat dari hasil uji t independen yaitu  $t_{hitung}$  (3,093) Signifikansi 0,003.
2. Faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru yang sudah bersertifikasi yaitu rasa tanggung jawab, keikhlasan, pengawasan, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.. Sedangkan faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja guru yang belum bersertifikasi yaitu rasa tanggung jawab, pengawasan, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan dan keluarga.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi guru yang sudah bersertifikasi
  - a. Guru hendaknya mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan selalu menjunjung kode etik guru.

- b. Sebagai guru yang telah lulus uji sertifikasi hendaknya mendukung dan membantu guru-guru yang belum bersertifikasi.
2. Bagi guru yang belum bersertifikasi
- a. Guru hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja dalam setiap melaksanakan tugas dan menjunjung kode etik guru.
  - b. Guru hendaknya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik bukan semata-mata karena ingin lulus ujian sertifikasi.
3. Bagi kepala sekolah

Agar dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang menunjukkan adanya pengaruh peran kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru yaitu pengawasan, ketegasan, dan keteladanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Naser. (2012). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Prestasi Anak Didik pada SLTP Negeri 1 Tanjung Bintang*. Diakses dari <https://jurnalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/1-abdul-nasir.pdf> pada tanggal 5 Maret 2014, Pukul 19.30 WIB.
- Amaliah. (2010). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di SMP Dua Mei Ciputat*. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1264/1/98899-SITI%20AMALIAH-FITK.pdf> pada tanggal 2 Maret 2014, Pukul 09.00 WIB.
- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustakka Jaya.
- Avin Fadilla Helmi. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Hlm. 32-42.
- Barnawi & Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cece Wijaya. (1992). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Creswell, John W. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Person Education.
- Daryanto. (2013). *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Depdiknas. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya

- \_\_\_\_\_. (2008). *Standar Kompetensi dan Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gay, L.R., Geoffrey E.M., & Peter A. (2009). *Educational Research: Competencies For Analysis and Applications*. New Jersey: Person Education.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN
- Herni Amir. (2013). *Tak Disiplin, 987 Guru di Makasar Tak Terima Sertifikasi*. Diakses dari <http://nasional.sindoncws.com>. pada tanggal 29 Februari 2014, Pukul 20.00 WIB.
- Ika Fitriana. (2013). *Sudah di Gaji dan Sertifikasi, Guru masih Tak Disiplin*. Diakses dari <http://tekno.kompas.com>. pada tanggal 29 Februari 2014, Pukul 21.00 WIB.
- Imam Sujono. (1981). *Teknik Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Aksara Baru
- Jamal Ma'mur. (2009). *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta: POWER BOOK (IHDINA)
- James Mardianto Mallingara. (2013). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kedisiplinan Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Kanelu, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (Ntt)*. Diakses dari <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/3712/21/403> pada tanggal 30 Februari 2014, Pukul 19.00 WIB.
- Keke T. Aritonang. (2005). Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* (Nomor 04 Tahun IV). Hlm.1-16.
- Malayu Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marselus R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*. Jakarta: Indeks.
- Martinus Yamin. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Martinus Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pres.
- Menteri Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta: Depdiknas.
- Milles, Matthew B. & Huberman A.H. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Ui Press.
- Moenir, AS. (1982). *Tata Laksana (Manajemen Perkantoran dan Penerapannya)*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Saroni. (2011). *Personal Branding Guru Meningkatkan Kualitas dan Profesionalitas Guru*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Nana Sudjana. (2002). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Presiden. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. <http://www.kemenag.go.id/file/dokumen/PP532010.pdf>. Diakses pada tanggal 07 Juli 2014, jam 13.30 WIB.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. <http://www.kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf>. Diakses pada tanggal 06 Juli 2014, jam 10.30 WIB.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, and Application (6<sup>th</sup> Ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Slameto. (1995). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara



Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sunhaji. (2002). *Strategi Pembelajaran, Konsep Dasar, Metode, dan Aplikasi dalam Proses Belajar Mengajar*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press.

Syaiful Sagala. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Titin Faridah. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Kasus di SMP Negeri Komwil 05 Tarub Kabupaten Tegal)*. Diakses dari <https://www.scribd.com/doc/171342591/51/Pengaruh-Motivasi-Kerja-dan-Kompetensi-Manajerial-Kepala-Sekolah> pada tanggal 4 Maret 2014, Pukul 13.00 WIB.

Zainal Arifin. (2012). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

# **Lampiran 1**

## **Kisi-Kisi Instrumen**

### KISI-KISI DISIPLIN KERJA GURU

Sub Variabel	Indikator	No. Butir	Teknik Pengumpulan Data
Disiplin kerja guru dalam mengajar	a. Merencanakan pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran c. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran d. Melaksanakan tugas tambahan	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10 11,12	Angket Angket Angket Angket
Disiplin Kerja guru sebagai PNS	1. Melaksanakan tugas dengan tanggung jawab 2. Mengutamakan tugas 3. Memegang rahasia jabatan 4. Jujur dalam bekerja 5. Melaporkan hal yang mencurigakan 6. Perawatan barang milik negara 7. Pemberian pelayanan masyarakat	13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24 25,26,27	Angket Angket Angket Angket Angket Angket Angket
Kode Etik Guru	1. Pemahaman 2. Pelaksanaan a. Berbakti membimbing anak didik b. Menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik c. Menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid d. Meningkatkan mutu profesi e. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru f. Meningkatkan mutu organisasi guru	28,29 30,31 32,33 34,35 36,37 38,39 40,41	Angket Angket Angket Angket Angket Angket Angket
Disiplin tata tertib sekolah	1. Jam mengajar 2. Jam kerja 3. Tugas piket 4. Penggunaan seragam kerja	42 43,44 45 46,47	Angket Angket Angket Angket
Faktor-Faktor Penyebab Disiplin dan ketidakdisiplinan kerja guru	1. Internal a. Rasa tanggung jawab 2. Eksternal a. Ketegasan pimpinan b. Pengawasan c. Keteladanan pimpinan d. Hubungan kemanusiaan e. keluarga	19 1-12 18 13-15 16,17	Wawancara Wawancara, observasi Studi dokumentasi

## **Lampiran 2**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

## **ANGKET UJI VALIDITAS**

Tapung Hulu,... Juli 2014

Yth. Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar Negeri  
di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, Saya bermaksud mengadakan penelitian tentang disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar Riau. Angket ini semata-mata untuk kepentingan akademik dan hasilnya tidak mempengaruhi penilaian kerja dan karir Ibu/Bapak Guru. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak Guru.

Sehubungan dengan itu, Saya memohon kesediaan Ibu/Bapak Guru untuk mengisi angket penelitian terlampir sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, apa adanya seperti yang Ibu/Bapak alami, lihat dan rasakan.

Demikian atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak Guru, disampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Amin Yusi Nur P.

## INSTRUMEN PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Nama : .....(Tidak harus diisi)

Asal Lembaga : .....(Tidak harus diisi)

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ) Belum Bersertifikasi

Pendidikan Terakhir : ( ) di bawah SLTA/Sederajat

( ) SLTA/Sederajat

( ) D1

( ) D2

( ) D3

( ) D4/S1

( ) S2

( ) S3

## **A. TUGAS MENGAJAR**

1. Saya membuat RPP sesuai dengan rencana kerja sekolah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
2. Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan Standar Kompetensi, Kompetensi Dasar, dan Indikator yang telah ditentukan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
3. Saya mengidentifikasi materi ajar berdasarkan materi pokok/ pembelajaran yang terdapat dalam silabus
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
4. Saya membuat evaluasi belajar setiap selesai pembelajaran
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
5. Saya menyediakan sarana pengajaran yang dibutuhkan untuk mengajar
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
6. Saya memanfaatkan berbagai sumber belajar yang moderen untuk memperluas pengetahuan siswa
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
7. Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
8. Saya melaksanakan MID semester sesuai jadwal yang telah ditentukan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
9. Saya menyelesaikan penilaian tes sumatif tepat waktu
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

10. Saya memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang nilainya belum memenuhi KKM (Kriteria Kelulusan Minimal)
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
11. Saya memasukkan nilai ke buku nilai sesuai dengan yang ditetapkan
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
12. Saya melaksanakan tugas tambahan (tugas struktural/ tugas khusus) sesuai dengan jam yang telah ditentukan
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
13. Saya melimpahkan tugas tambahan (tugas struktural/tugas khusus) kepada rekan kerja guru apabila mendapat tugas di luar sekolah
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah

**B. GURU SEBAGAI PNS**

14. Saya memberikan laporan kepada atasan setiap melaksanakan tugas
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
15. Saya meminta bantuan kepada guru lain untuk mengerjakan tugas jika sedang sibuk
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
16. Saya mendahulukan urusan keluarga daripada urusan dinas
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
17. Saya menyelesaikan penilaian buku raport setiap semester sesuai jadwal yang telah ditentukan
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah



18. Saya menyimpan informasi sekolah yang tidak perlu diketahui orang lain
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
19. Saya tidak memberikan informasi kepada pihak lain terkait dengan rahasia sekolah
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
20. Saya memberikan informasi sekolah apa adanya kepada masyarakat
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
21. Saya memberikan laporan kepada kepala sekolah apa adanya
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
22. Saya melaporkan perilaku siswa yang merugikan/mencurigakan yang terjadi di lingkungan sekolah
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
23. Saya melapor kepada atasan apabila ada orang asing yang mencurigakan di lingkungan sekolah
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
24. Saya menggunakan fasilitas sekolah di rumah
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
25. Saya membersihkan alat peraga dan mengembalikan pada tempatnya setelah pembelajaran selesai
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
26. Saya melayani orang tua siswa yang berkonsultasi tentang perkembangan belajar siswa
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah

27. Saya ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar sekolah

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

28. Saya ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar rumah

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

### **C. KODE ETIK GURU**

29. Saya memahami kode etik guru

a. Tidak paham                      b. Kurang paham                      c. Paham                      d. Sangat paham

30. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan kode etik guru

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

31. Saya mengupayakan perkembangan/kemajuan belajar setiap siswa

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

32. Saya menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan

33. Saya memberikan materi pelajaran sesuai dengan kemampuan siswa

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

34. Saya melaksanakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

35. Saya turut berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

36. Saya menjalin hubungan baik dengan orang tua murid

a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

37. Saya mengikuti seminar/loka karya/ work shop/ untuk menambah wawasan dan kemampuan profesional
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
38. Saya bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan teman sejawat untuk menambah wawasan
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
39. Saya memiliki masalah dengan guru lain
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
40. Saya menjalin silaturahmi dengan guru lain
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
41. Saya berpartisipasi dalam kepanitiaan yang diadakan oleh Organisasi Guru (PGRI/ MGMP/KKG)
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
42. Saya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Persatuan Guru/ Organisasi Guru
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah

#### **D. DISIPLIN TATA TERTIB SEKOLAH**

43. Saya mengajar sesuai jadwal pelajaran
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
44. Saya menyudahi kegiatan belajar mengajar di kelas sebelum jam pelajaran berakhir
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
45. Saya pulang kerja lebih cepat dari jam sekolah

- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
46. Saya masuk kerja tepat waktu
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
47. Saya tidak menolak tugas piket apabila hari libur sekolah
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
48. Saya melaksanakan tugas piket sesuai tata tertib
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
49. Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
50. Saya menggunakan pakaian bebas saat mengajar
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah



R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0											
1 7	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4			
1 8	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4			
1 9	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4			
2 0	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4
2 1	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3		
2 2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3
2 3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
2 4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
2 5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
2 6	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
2 7	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	
2 8	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
2 9	4	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	

3 0	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	
	1	1	1				1		1	1	1			1	1	1	1					1	1			1	1	1	1		1	1	1	1			1				1		1	1	1	1	1	1	1	1	
	1	1	0	9	8	7	8	1	9	0	1	1	8	8	9	0	0	0	1	9	8	7	9	0	0	9	8	1	0	0	1	9	0	0	1	0	9	8	8	0	7	7	1	9	0	1	1	1	1	1	1
T	1	0	8	5	5	0	6	3	6	5	3	1	9	1	7	7	3	6	1	0	5	5	0	1	2	9	6	3	7	7	2	2	8	9	3	6	1	7	5	4	2	7	4	3	7	2	0	1	3	2	

## UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU SD NEGERI

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,485	0,361	Valid
2	0,423	0,361	Valid
3	0,393	0,361	Valid
4	0,465	0,361	Valid
5	0,594	0,361	Valid
6	0,554	0,361	Valid
7	0,430	0,361	Valid
8	0,266	0,361	Tidak Valid
9	0,387	0,361	Valid
10	0,408	0,361	Valid
11	0,475	0,361	Valid
12	0,485	0,361	Valid
13	0,462	0,361	Valid
14	0,497	0,361	Valid
15	0,379	0,361	Valid
16	0,410	0,361	Valid
17	0,444	0,361	Valid
18	0,373	0,361	Valid
19	0,400	0,361	Valid
20	0,369	0,361	Valid
21	0,381	0,361	Valid
22	0,370	0,361	Valid
23	0,452	0,361	valid
24	0,403	0,361	Valid
25	0,409	0,361	Valid
26	0,384	0,361	Valid
27	0,429	0,361	Valid
28	0,397	0,361	Valid
29	0,444	0,361	Valid
30	0,421	0,361	Valid
31	0,579	0,361	Valid
32	0,475	0,361	Valid
33	0,427	0,361	Valid
34	0,436	0,361	Valid
35	0,449	0,361	Valid
36	0,373	0,361	Valid
37	0,433	0,361	Valid
38	0,470	0,361	Valid
39	0,367	0,361	Valid
40	0,460	0,361	Valid



Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
41	0,645	0,361	Valid
42	0,460	0,361	Valid
43	0,172	0,361	Tidak Valid
44	0392	0,361	Valid
45	0,522	0,361	Valid
46	0,478	0,361	Valid
47	0,399	0,361	Valid
48	0,182	0,361	Tidak Valid
49	0,397	0,361	Valid
50	0,428	0,361	Valid

## UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA DISIPLIN KERJA GURU SD

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	68.2
	Excluded <sup>a</sup>	14	31.8
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	50

## **Lampiran 3**

### **Data & Hasil Penelitian Kuantitatif**

Tapung Hulu, 18 Agustus 2014

Yth. Ibu/Bapak Guru Sekolah Dasar Negeri  
di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, Saya bermaksud mengadakan penelitian tentang disiplin kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar Riau. Angket ini semata-mata untuk kepentingan akademik dan hasilnya tidak mempengaruhi penilaian kerja dan karir Ibu/Bapak Guru. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak Guru.

Sehubungan dengan itu, Saya memohon kesediaan Ibu/Bapak Guru untuk mengisi angket penelitian terlampir sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, apa adanya seperti yang Ibu/Bapak alami, lihat dan rasakan.

Demikian atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak Guru, disampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Amin Yusi Nur P.

## INSTRUMEN PENELITIAN

### B. Identitas Responden

Nama : .....(Tidak harus diisi)

Asal Lembaga : .....(Tidak harus diisi)

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ) Belum Bersertifikasi

Pendidikan Terakhir : ( ) di bawah SLTA/Sederajat

( ) SLTA/Sederajat

( ) D1

( ) D2

( ) D3

( ) D4/S1

( ) S2

( ) S3

## **A. TUGAS MENGAJAR**

1. Saya membuat RPP sesuai dengan rencana kerja sekolah  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
2. Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan Standar Kompetensi, Kompetensi Dasar, dan Indikator yang telah ditentukan  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
3. Saya mengidentifikasi materi ajar berdasarkan materi pokok/ pembelajaran yang terdapat dalam silabus  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
4. Saya membuat evaluasi belajar setiap selesai pembelajaran  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
5. Saya menyediakan sarana pengajaran yang dibutuhkan untuk mengajar  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
6. Saya memanfaatkan berbagai sumber belajar yang moderen untuk memperluas pengetahuan siswa  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
7. Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
8. Saya menyelesaikan penilaian tes sumatif tepat waktu  
a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
9. Saya memberikan kegiatan remedial bagi siswa yang nilainya belum memenuhi KKM (Kriteria Kelulusan Minimal)  
b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah

10. Saya memasukkan nilai ke buku nilai sesuai dengan yang ditetapkan
- b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
11. Saya melaksanakan tugas tambahan (tugas struktural/ tugas khusus) sesuai dengan jam yang telah ditentukan
- b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
12. Saya melimpahkan tugas tambahan (tugas struktural/tugas khusus) kepada rekan kerja guru apabila mendapat tugas di luar sekolah
- b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah

## **B. GURU SEBAGAI PNS**

13. Saya memberikan laporan kepada atasan setiap melaksanakan tugas
- b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
14. Saya meminta bantuan kepada guru lain untuk mengerjakan tugas jika sedang sibuk
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
15. Saya mendahulukan urusan keluarga daripada urusan dinas
- b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
16. Saya menyelesaikan penilaian buku raport setiap semester sesuai jadwal yang telah ditentukan
- a. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah
17. Saya menyimpan informasi sekolah yang tidak perlu diketahui orang lain
- b. Selalu            b. Sering            c. Kadang-kadang            d. Tidak pernah

18. Saya tidak memberikan informasi kepada pihak lain terkait dengan rahasia sekolah
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
19. Saya memberikan informasi sekolah apa adanya kepada masyarakat
- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
20. Saya memberikan laporan kepada kepala sekolah apa adanya
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
21. Saya melaporkan perilaku siswa yang merugikan/mencurigakan yang terjadi di lingkungan sekolah
- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
22. Saya melapor kepada atasan apabila ada orang asing yang mencurigakan di lingkungan sekolah
- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
23. Saya menggunakan fasilitas sekolah di rumah
- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
24. Saya membersihkan alat peraga dan mengembalikan pada tempatnya setelah pembelajaran selesai
- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
25. Saya melayani orang tua siswa yang berkonsultasi tentang perkembangan belajar siswa
- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah
26. Saya ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar sekolah
- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah



27. Saya ikut membantu kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar rumah

- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

### **C. KODE ETIK GURU**

28. Saya memahami kode etik guru

- b. Tidak paham                      b. Kurang paham                      c. Paham                      d. Sangat paham

29. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan kode etik guru

- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

30. Saya mengupayakan perkembangan/kemajuan belajar setiap siswa

- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

31. Saya menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan

- a. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

32. Saya memberikan materi pelajaran sesuai dengan kemampuan siswa

- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

33. Saya melaksanakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan

- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

34. Saya turut berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar

- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

35. Saya menjalin hubungan baik dengan orang tua murid

- b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

36. Saya mengikuti seminar/loka karya/ work shop/ untuk menambah wawasan dan kemampuan profesional
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
37. Saya bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan teman sejawat untuk menambah wawasan
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
38. Saya memiliki masalah dengan guru lain
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
39. Saya menjalin silaturahmi dengan guru lain
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
40. Saya berpartisipasi dalam kepanitiaan yang diadakan oleh Organisasi Guru (PGRI/ MGMP/KKG)
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
41. Saya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Persatuan Guru/ Organisasi Guru
- a. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah

#### **D. DISIPLIN TATA TERTIB SEKOLAH**

42. Saya menyudahi kegiatan belajar mengajar di kelas sebelum jam pelajaran berakhir
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
43. Saya pulang kerja lebih cepat dari jam sekolah
- b. Selalu              b. Sering              c. Kadang-kadang              d. Tidak pernah
44. Saya masuk kerja tepat waktu

b. Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

45. Saya tidak menolak tugas piket apabila hari libur sekolah

b.Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

46. Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan

b.Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

47. Saya menggunakan pakaian bebas saat mengajar

b.Selalu                      b. Sering                      c. Kadang-kadang                      d. Tidak pernah

Atas bantuan Ibu/Bapak Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

REKAPITULASI ANGKET DISIPLIN KERJA GURU YANG SUDAH BERSERTIFIKASI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
7	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
8	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
11	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4
12	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
16	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
18	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3
19	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3
20	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
21	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4
22	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
23	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
24	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3
26	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4
27	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3
31	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
32	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
33	120	125	121	114	112	##	123	117	117	120	123	119	120	125	118	121	121	123	124	126	126	123	116	116	115	112	115	127	122	127	120

32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	JML
3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	143
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	179
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	178
4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	167
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	166
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	177
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	171
3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	163
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	173
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	181
2	3	3	4	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	147
3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	3	4	149
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	159
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	177
4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	169
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	180
4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	152
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	181
3	3	4	3	2	3	4	4	1	1	4	3	4	3	3	3	150
3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	157
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	163
4	3	2	3	4	3	4	3	1	1	4	4	3	3	3	3	144
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	152
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	171
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	151
3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	162
3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	158
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	166
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	161
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	172
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	185
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	155
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	179
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	171
122	119	115	119	118	121	123	124	96	106	125	121	118	121	125	128	5609

REKAPITULASI DISIPLIN KERJA GURU YANG BELUM BERSERTIFIKASI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4
2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3
6	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2
7	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3
8	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3
10	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
11	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3
12	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3
13	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4
15	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4
16	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
20	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
21	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4
22	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3
23	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
24	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3
25	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
26	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
28	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4
29	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3
30	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
31	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4
32	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3
33	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3
34	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
35	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3
36	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3
37	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
39	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3
40	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
41	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3

43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
44	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	
45	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
47	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	
48	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
49	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
50	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	2	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
53	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
54	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
55	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	
56	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
57	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	
58	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	
59	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	
60	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	
61	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	
62	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	
63	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	
64	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
65	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	
66	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	
67	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	
68	3	4	3	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	
69	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	
70	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	
71	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	
72	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	
73	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	
74	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	
75	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
76	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
77	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
80	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
82	8	8	8	4	7	3	7	9	6	8	5	4	6	6	7	7	7	7	6	7	7	5	7	4	4	4	8	7	3	7	7	
83	9	8	3	7	5	9	4	0	4	6	5	8	4	4	1	9	5	4	3	3	0	3	9	8	6	0	1	0	2	6	6	5

89	90	91	92	93	94	95	96	97
4	1	2	3	3	4	3	4	4
4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4
2	1	1	3	3	4	3	3	3
4	3	2	2	3	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4
2	3	2	4	4	3	3	3	4
2	3	1	2	3	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	2	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	2	2	3	3	4	4	4	4
2	1	2	2	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	2	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	3	4	3	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	1	2	3	3	4	4	4	4
4	2	2	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	2	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	1	2	3	4	4	4	4	3
4	2	2	4	3	4	4	4	3
4	3	4	3	3	4	4	3	4
4	1	1	3	4	4	4	4	3
3	2	3	3	4	3	3	4	3
3	1	2	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	4	3	4	3	3
2	3	2	3	3	4	3	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	4
4	2	4	3	3	3	4	4	4



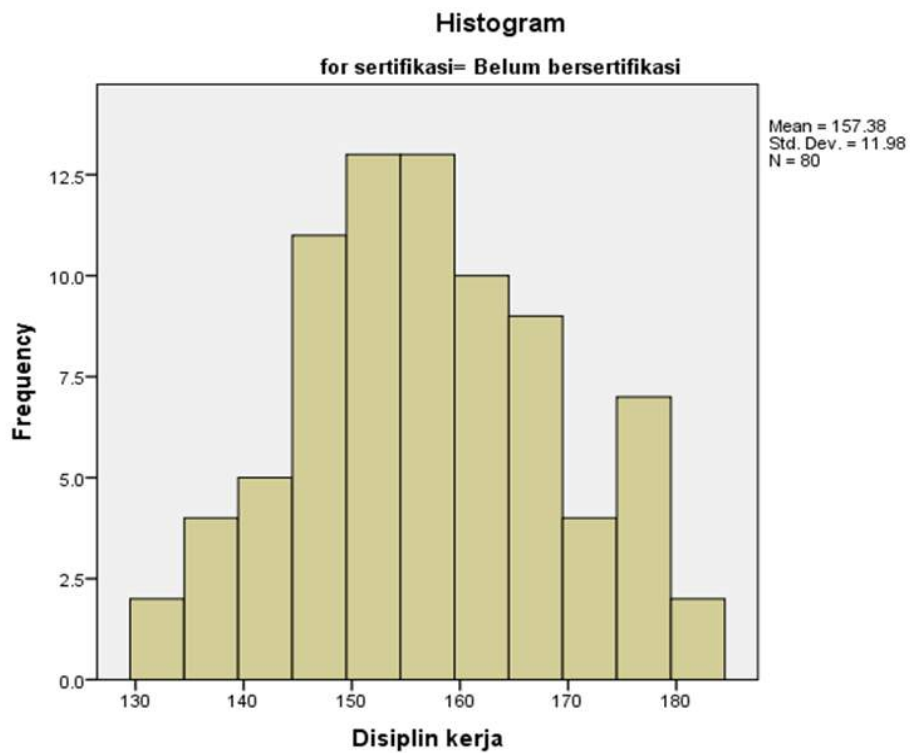


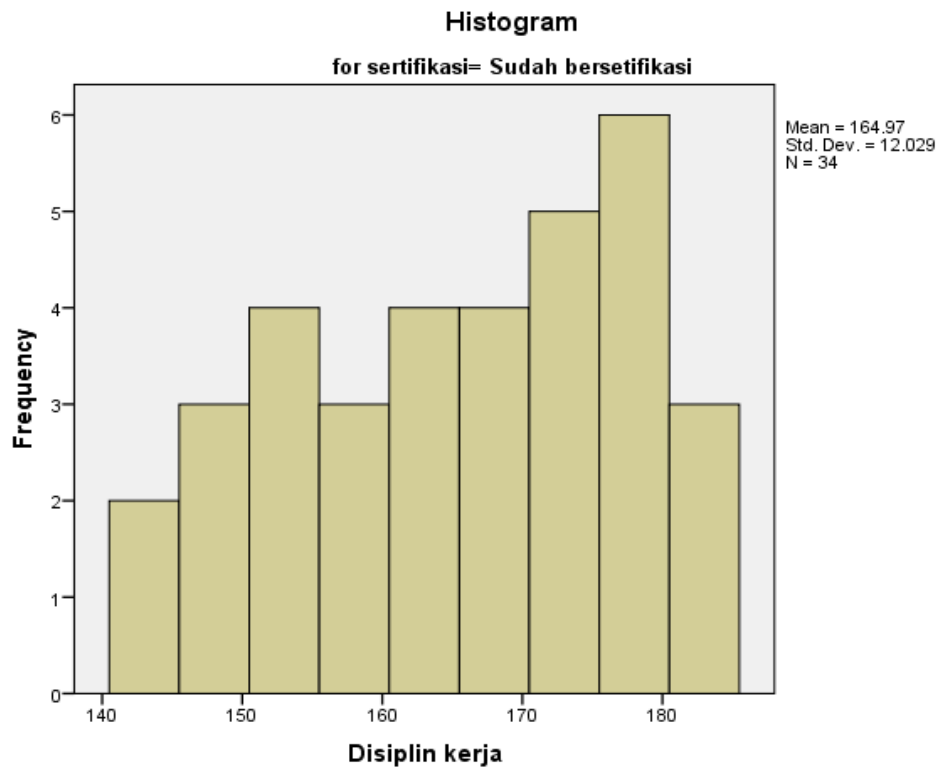
## ANALISIS DESKRIPTIF DISIPLIN KERJA GURU

Descriptives			
	Sertifikasi	Statistic	Std. Error
Disiplin kerja	Belum bersertifikasi	Mean	157.38
		Lower Bound	154.71
		95% Confidence Interval for Mean	
		Upper Bound	160.04
		5% Trimmed Mean	157.35
		Median	157.00
		Variance	143.528
		Std. Deviation	11.980
		Minimum	132
		Maximum	182
		Range	50
		Interquartile Range	18
		Skewness	.192
		Kurtosis	-.563
	Sudah bersertifikasi	Mean	164.97
		Lower Bound	160.77
		95% Confidence Interval for Mean	
		Upper Bound	169.17
		5% Trimmed Mean	165.15
		Median	166.00
		Variance	144.696
		Std. Deviation	12.029
		Minimum	143
		Maximum	185
		Range	42
		Interquartile Range	23
		Skewness	-.182
		Kurtosis	-1.103

**KATEGORISASI DAN DISTRIBUSI FREKUENSI UNTUK VARIABEL  
DISIPLIN KERJAGURU YANG BELUM BERSERTIFIKASI DAN YAG  
SUDAH BERSERTIFIKASI**

Kategori	Sudah Bersertifikasi		Belum Bersertifikasi	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	9	26%	9	11%
Tinggi	25	74 %	71	89%
Rendah	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0
	34	100%	80	100%





### UJI NORMALITAS

Data	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja Guru Bersertifikasi	0,200	Normal
Disiplin Kerja Guru Belum Bersertifikasi	0,200	Normal

### UJI HOMOGENITAS

Data	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja Guru Bersertifikasi	0,689	Homogen
Disiplin Kerja Guru Belum Bersertifikasi	0,689	Homogen

**Uji *t*-Independent**

Sub Varibel			Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja Guru	3,093	1,981	0,003	Berbeda

## **Lampiran 4**

### **Data dan Hasil Penelitian Kualitatif**

## **PEDOMAN WAWANCARA GURU**

### **A. Identitas Diri**

- a. Nama :
- b. Asal Lembaga :
- c. Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ) Belum Bersertifikasi

### **B. Pertanyaan Penelitian**

#### **Ketegasan Pimpinan & Pengawasan**

1. Apa saja yang Ibu/Bapak persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?
2. Bagaimana cara Ibu/Bapak mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi ?
3. Kapan Ibu/Bapak mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?
4. Kendala apa saja yang dihadapi Ibu/Bapak dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ?
5. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu/Bapak?
6. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu/Bapak?
7. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu/Bapak?
8. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu/Bapak?
9. Bagaimana penilik/pengawas juga mengecek pekerjaan Ibu/Bapak?
10. Apa saja yang dicek oleh pengawas?
11. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu/Bapak terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?
12. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Ibu/Bapak untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?

**Hubungan Kemanusiaan**

13. Apakah Ibu/Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?
14. Kapan Ibu/Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?
15. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu/Bapak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

**Keluarga**

16. Ibu/Bapak datang ke sekolah pukul berapa?
17. Apakah Ibu/Bapak pernah terlambat? Mengapa?

**Keteladanan Pimpinan**

18. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?

**Rasa tanggung Jawab**

19. Faktor apa saja yang mendorong Ibu/Bapak disiplin?



## PEDOMAN OBSERVASI

Tanggal Observasi :

Pukul :

Tempat Observasi :

No.	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
1.	a. Membuat perencanaan pembelajaran (RPP, silabus) b. Melaksanakan pembelajaran c. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran d. Melaksanakan tugas tambahan			
2.	a. Membimbing anak didik b. Menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik c. Menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid d. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru			
3.	a. Kesesuaian Jam mengajar b. Kesesuaian Jam kerja c. Pelaksanaan Tugas piket d. Penggunaan seragam kerja sesuai dengan aturan			

## PEDOMAN STUDI DOKUMEN

Tanggal Observasi :

Pukul :

Tempat Observasi :

No.	Indikator	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Tata Tertib Sekolah			
2.	Presensi guru			
3.	Buku catatan kinerja guru			

## HASIL WAWANCARA PENELITIAN

### A. Identitas Diri

- a. Nama : Jumarlis, S. Pd
- b. Asal Lembaga : SD Negeri 007 Bukit Kemuning
- c. Status Guru : ( ☒ ) Bersertifikasi ( ☐ ) Belum Bersertifikasi

### B. Pertanyaan Penelitian

- 1. Apa saja yang Bapak persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Yang dipersiapkan perangkat pembelajaran yaitu RPP, media dan lembar penilaian.

- 2. Bagaimana cara Bapak mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Dimulai sebelum pembelajaran.

- 3. Kendala apa saja yang Bapak hadapi dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ?**

Menyangkut dengan materi, materi yang dikurikulum itu ada yang dikelola sehingga berbeda-beda dengan kondisi daerahnya.

- 4. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Bapak?**

Secara pribadi tentu melalui KKG yang diadakan sekali sebulan.

- 5. Apakah kepala sekolah mengecek pekerjaan Bapak?**

Insyaallah iya.

- 6. Apa saja yang dicek oleh kepala sekolah?**

Yang pertama, perangkat pembelajaran tadi, RPP, program, lembar penilaian, selain itu cara penyajian materi.

Yang diwawancarai

Jumarlis, S. Pd  
NIP. 19690705 19903 1 002

**7. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Bapak?**

Sekali dalam seminggu.

**8. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Bapak?**

Yaa tentu kepala sekolah minta diperbaiki kembali pekerjaan yang salah.

**9. Bagaimana pengawas mengecek pekerjaan Bapak?**

Pengawas sesuai dengan tugasnya mereka mengecek sebatas program pembelajaran, RPP dan terkadang supervisi kelas tetapi itu tidak mutlak sekali seminggu ya, kadang sekali sebulan, kadang sekali dua bulan.

**10. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Bapak terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Sama dengan sikap kepala sekolah.

**11. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Bapak untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Ya jelas.

**12. Apakah Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Itu wajib karena sukses sebuah kelembagaan adalah kerjasama yang baik.

**13. Kapan Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Ya ada kadang-kadang hari sabtu, ada kadang-kadang jam istirahat.

**14. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Bapak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Kalau itu memang harus mutlak, karena hubungan yang baik pekerjaan jadi lancar, kalau hubungan baik otomatis pekerjaan menjadi lancar.

Yang diwawancarai

Jumalis, S. Pd  
NIP. 19690705 19903 1 002

**15. Bapak datang ke sekolah pukul berapa?**

Karena kebetulan saya tinggal di komplek sekolah jadi sesuai dengan jadwal, masuk sekolah jam 7.30.

**16. Apakah Bapak pernah terlambat? Mengapa?**

Saya rasa seluruh guru pernah terlambat. Alasannya ya telat bangun, atau karena ada keperluan lain.

**17. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Kalau tidak ada keperluan diluar tepat waktu

**18. Faktor apa saja yang mendorong Bapak disiplin?**

Yang pertama itu tugas, saya selaku guru memiliki beban tugas, yang mendorong disiplin itu ya tugas itu sendiri.

**19. Apakah kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi Bapak untuk disiplin?**

Iya, kalau kepala sekolah itu macet kita juga ikut macet.

**20. Bagaimana dengan sanksi-sanksi yang berlaku, apakah berpengaruh?**

Kalau sanksi ya paling paling denda dari pemerintah, atau pembayaran tunjangan-tunjangan yang ditunda dan itu menjadi faktor disiplin juga.

Yang diwawancarai

Jumarlis, S. Pd  
NIP. 19690705 19903 1 002

## HASIL WAWANCARA GURU

### C. Identitas Diri

- a. Nama : Foni Inggrid, S. Pd
- b. Asal Lembaga : SD Negeri 007 Bukit Kemuning
- c. Status Guru : ( ☒ ) Bersertifikasi ( ☐ ) Belum Bersertifikasi

### D. Pertanyaan Penelitian

- 1. Apa saja yang Ibu persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Pertama program, silabus, RPP. Evaluasinya diakhir pelajaran.

- 2. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Kita merincikan dari kurikulum, sudah itu kita ambil dari silabus baru dirincikan di RPP, baru dengan materi.

- 3. Kapan Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Sebelum pelaksanaan.

- 4. Kendala apa saja yang dihadapi Ibu dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi?**

Waktu mempersiapkan materi belum ada kendala, tetapi setelah memberikan ada kendala. kan bukan semua anak itu kemampuannya sama.

- 5. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Ya mengecek mana yang sudah tuntas dan yang belum tuntas diberikan bimbingan.

Yang diwawancarai

Foni Inggrid, S. Pd  
NIP. 19601007 198506 2 002

**6. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Sesudah memberikan materi, kadang sekali seminggu, kadang sekali dua minggu. Karena bergantian dengan kelas lain yang dimonitoring.

**7. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Ya sikap kepala sekolah tidak bosan-bosannya memberikan bimbingan anggotanya sampai tuntas materi yang diberikan.

**8. Apa saja yang dicek oleh pengawas?**

Begitu juga program, silabus, RPP sama dengan kepala sekolah.

**9. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Memberi bimbingan sama dengan kepala sekolah.

**10. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Tidak, memang ikhlas dari hati, sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai seorang guru.

**11. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Iya...

**12. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Itu tidak bisa kita tentukan, jika ada yang perlu maka segera diselesaikan.

**13. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Tidak juga, tidak semua yang ada di teman kita itu positif, pasti ada negatifnya juga, jadi kita ambil yang positif-positif saja.

Yang diwawancarai

Foni Ingrid, S. Pd  
NIP. 19601007 198506 2 002

**14. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

Sejujurnya jam 7 kurang saya sudah nyampe disekolah, dari Ibu diangkat sudah saya tanamkan dihati saya untuk melaksanakan tugas itu dengan ikhlas.

**15. Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?**

Tidak.

**16. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Ya, tepat waktu.

**17. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Kalau faktor bagi saya, memang sudah saya tanamkan dihati nurani saya untuk disiplin. Saya seorang guru harus saya nampakkan kepada anak saya bagaimana saya menanamkan disiplin kepada anak-anak. Karena guru ini sebagai contoh, kalau istilahnya guru kencing berdiri anak kencing berlari jadi kalau guru menanamkan yang salah kepada anak disitulah kita tidak ada artinya sebagai guru.

**18. Selain itu apakah ada lagi faktor yang mempengaruhi Ibu disiplin, kepemimpinan kepala sekolah misalnya?**

O tidak, karena saya ikhlas dari hati saya.

Yang diwawancarai

Poni Ingrid, S. Pd  
NIP. 19601007 198506 2 002



## HASIL WAWANCARA GURU

### E. Identitas Diri

- a. Nama : Rosmalina Damanik, A. Ma. Pd.
- b. Asal Lembaga : SD Negeri 008 Rimba Beringin
- c. Status Guru : ( ☒ ) Bersertifikasi ( ☐ ) Belum Bersertifikasi

### F. Pertanyaan Penelitian

- 1. Apa saja yang Ibu persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Yang kami persiapkan RPP, silabus, KKM, media, lembar penilaian.

- 2. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi ?**

Kami mempersiapkannya sebelum pembelajaran dilaksanakan dengan cara melihat kurikulum.

- 3. Kendala apa saja yang dihadapi Ibu dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ?**

Salah satu kendalanya yaitu kadang kesulitan mencari media yang tepat.

- 4. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Ya memberi tau apa-apa saja yang perlu kami kerjakan, seperti ini seperti itu kami pun kalau tidak tau tidak sungkan-sungkan untuk bertanya.

- 5. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Biasanya kepala sekolah mengecek silabus, RPP, lembar penilaian, absen dan lainnnya yang berkaitan dengan pembelajaran.

- 6. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Mengeceknnya tidak pasti, kadang seminggu sekali, sebulan sekali.

Yang diwawancarai

Rosmalina D., A. Ma. Pd.  
19620225 198806 2 002

**7. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Jika pekerjaan kami kurang memuaskan biasanya kami langsung ditegur, diberi arahan, diberi tau mana yang salah dan harus diperbaiki.

**8. Bagaimana penilik/pengawas juga mengecek pekerjaan Ibu?**

Pengawas biasanya mengecek semua yang berkaitan dengan pembelajaran, sama dengan kepala sekolah.

**9. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Jika terdapat kesalahan kami ditegur.

**10. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Ya, sangat memberikan dorongan.

**11. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Iya.

**12. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Kadang-kadang jam istirahat, kadang jam kosong.

**13. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Ya, hubungan yang baik itu sangat memotivasi.

**14. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

Biasanya jam 7.20 sudah sampai di sekolah.

**15. Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?**

Ya kadang-kadang. Karena ada keperluan mendadak.

Yang diwawancarai

Rosmalina D., A. Ma. Pd.  
19620225 198806 2 002

**16. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Iya tepat waktu.

**17. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Kalau itu karena memang sudah tanggung jawab saya sebagai guru untuk disiplin, karena guru harus bisa menjadi contoh yang baik bagi murid-muridnya.

Yang diwawancarai

Rosmalina D., A. Ma. Pd.  
19620225 198806 2 002

## HASIL WAWANCARA GURU

### A. Identitas Diri

- a. Nama : Zainiar, S.Pd. SD
- b. Asal Lembaga : SD Negeri 015 Sumber Sari
- c. Status Guru : ( ☒ ) Bersertifikasi ( ☐ ) Belum Bersertifikasi

### B. Pertanyaan Penelitian

**18. Apa saja yang Ibu persiapan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Kalau kami ya tentu melihat program tahunan dan program semester yang paling pokok, kemudian KKM baru membuat RPP. Setelah membuat RPP ditentukan KKMnya, kemudian melaksanakan belajar mengajar kemudian melaksanakan penilaian, setelah itu kami menganalisis hasil pembelajaran tadi apakah berhasil atau tidak, kalau tidak kami memberikan remedi.

**19. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Yang jelas setiap pembelajaran itu harus direncanakan dengan membuat silabus, RPP, kemudian menentukan KKMnya, kemudian setelah mengetahui hasilnya dianalisa apakah pembelajaran tercapai atau tidak.

Yang diwawancarai

Zainiar, S. Pd  
NIP.19680809 199112 2 004

**20. Apakah ada kendala dalam mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Alhamdulillah, kendala itu pasti ada tetapi bisa tertanggulangi kami bisa *sharing* dengan teman sehingga kendala tersebut tidak menjadi masalah yang vital.

**21. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Kepala sekolah memberi bimbingan terkadang kami ditegur langsung jika ada kesalahan, kadang kami dimeetingkan bareng-bareng ditanya mana yang perlu dibantu, selain itu kepala sekolah kami juga kadang mencari narasumber sehingga masalah yang di sekolah itu saya dan teman-teman bisa menyelesaikan dengan tuntas.

**22. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Disamping kami melaporkan setiap bulannya, kepala sekolah kami melakukan supervisi masuk kedalam kelas

**23. Kapan Kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Untuk supervisi kelasnya tidak menentu, kalau yang sudah terjadwal itu KKG mini yaitu sebulan sekali.

Yang diwawancarai

Zainiar, S. Pd  
NIP.19680809 199112 2 004

**24. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Jika kepala sekolah tidak puas kadang kelihatan dari raut wajahnya, jadi kami langsung bertanya bagaimana yang dikehendaki, langsung kepala sekolah memberi arahan.

**25. Bagaimana pengawas mengecek pekerjaan Ibu?**

Kami sering mengadakan KKG mini, diKKG mini inilah kami mengumpulkan pekerjaan kami apakah sudah betul atau masih salah disitulah kepala sekolah dan pengawas membimbing bersama.

**26. Apa saja yang dicek oleh pengawas?**

Yang jelas PBM, program, RPP, silabus, lembar penilaian dan buku absen.

**27. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Mereka menanyakan kembali kesulitan mana yang dihadapi sehingga pengawas tadi memberi arahan kepada kami.

**28. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Ya, baik itu kepala sekolah maupun pengawas selalu memberi semangat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Yang diwawancarai

Zainiar, S. Pd  
NIP.19680809 199112 2 004

**29. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Kalau saling membantu dan bertukar pengalaman itu pasti, karena setiap kelas pasti memiliki kendala yang harus dicari jalan keluarnya.

**30. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Kami memanfaatkan waktu istirahat atau jam kosong.

**31. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Ya, kami selalu bersama saling mengisi.

**32. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

Di sekolah kami itu jam 7.30 sudah wajib ada didalam kelas, jadi sebelum jam tersebut kami harus sudah sekolah. Dan apabila piket kami jam 7.15 sudah di sekolah.

**33. Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?**

Pernah, tetapi tidak sering karena ada keperluan mendadak.

**34. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Kalau kepala sekolah kadang-kadang lebih dulu datang dari saya.

Yang diwawancarai

Zainiar, S. Pd  
NIP.19680809 199112 2 004

**35. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Faktor disiplin ini yang pertama saya memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pegawai, kemudian ini juga aturan yang ditanamkan oleh kepala sekolah untuk disiplin agar bisa dicontoh oleh anak didik kami. Selain itu kepala sekolah juga memberi contoh disiplin yang baik kepada kami.

Yang diwawancarai

Zainiar, S. Pd  
NIP.19680809 199112 2 004



## HASIL WAWANCARA GURU

### G. Identitas Diri

- d. Nama : Nurasiah Hasibuan, S. Pd
- e. Asal Lembaga : SD Negeri 034 Kusau Makmur
- f. Status Guru : ( ☒ ) Bersertifikasi ( ☐ ) Belum Bersertifikasi

### H. Pertanyaan Penelitian

**21. Apa saja yang Ibu persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Yang Saya persiapkan yaitu program, silabus, RPP, dan lembar penilaian.

**22. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi ?**

Mempersiapkannya sebelum pelaksanaan pembelajaran dengan cara melihat pedoman yaitu kurikulum.

**23. Kendala apa saja yang dihadapi Ibu dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ?**

Kendalanya harus menyesuaikan materi dengan kemampuan siswa, padahal kemampuan itu siswa berbeda-beda.

**24. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Ya dengan cara memonitoring, mengecek semua pekerjaan ya termasuk RPP, silabus, absen, dan lain-lain.

**25. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Sebulan sekali.

Yang diwawancarai

Nurasiah Hasibuan, S. Pd  
NIP. 19690211 199502 2 003

**26. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Memberi tahu bagaimana yang benar, seperti ini seperti itu.

**27. Bagaimana penilik/pengawas juga mengecek pekerjaan Ibu?**

Melihat PBM, mengecek RPP, sibus. Yaa kurang lebih sama dengan kepala sekolah.

**28. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Memberi teguran, lalu memberi arahan.

**29. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Ya tentu, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas selama ini sangat memberikan dorongan.

**30. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Ya.

**31. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Kadang-kadang dijam istirahat, kadang selesai jam sekolah.

**32. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Ya, sangat memotivasi.

**33. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

Sebelum pukul 07.30.

**34. Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?**

Ya sekali kali, dan dimaklumi kepala sekolah.

Yang diwawancarai

Nurasiah Hasibuan, S. Pd  
NIP. 19690211 199502 2 003

**35. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Tepat waktu kalau tidak ada keperluan diluar.

**36. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Faktor yang mendorong saya untuk disiplin jadi PNS karena saya merasa bertanggung jawab, yang terutama yang saya pegang itu anak-anak ya saya berusaha tidak datang terlambat. Disamping itu ada peraturan pemerintah yang mengharapkan PNS untuk disiplin jika tidak masuk tanpa ijin potong gaji. Maka dari itu saya berusaha untuk tidak terlambat.

Yang diwawancarai

Nurasiah Hasibuan, S. Pd  
NIP. 19690211 199502 2 003

## HASIL WAWANCARA GURU

### I. Identitas Diri

- g. Nama : Murniati
- h. Asal Lembaga : SD Negeri 08 Rimba Beringin
- i. Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ☒ ) Belum Bersertifikasi

### J. Pertanyaan Penelitian

**37. Apa saja yang Ibu persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Sebelum melakukan pembelajaran Ibu mempersiapkan RPP, selain RPP juga mempersiapkan media. Medianya disesuaikan pada pembelajaran hari itu. Setelah itu melaksanakan evaluasi, memberikan penilaian kepada anak 15 menit sebelum istirahat.

**38. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

RPP disusun sebelum pembelajaran, dan mencari media yang tepat untuk pembelajaran.

**39. Kendala apa saja yang dihadapi Ibu dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi?**

Bisanya kendala media, media sulit untuk didapatkan khususnya untuk pelajaran Pkn atau IPS.

**40. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Kalau kepala sekolah memberi arahan, disuruh menggunakan media yang ada dikelas, memberi bimbingan atau monitoring pembelajaran dikelas.

Yang diwawancarai

Murniati

NIP. 19730811 200701 2 005

**41. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Yang di cek biasanya mengecek RPP, buku nilai, absen.

**42. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Biasanya sebulan sekali.

**43. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Ya biasanya memberi teguran, ya teguran itu tujuan memotivasi kita supaya lebih baik.

**44. Bagaimana penilik/pengawas juga mengecek pekerjaan Ibu?**

Sama dengan kepala sekolah, ya RPP dan perlengkapan.

**45. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Memberi pengarahan yang perlu diperbaiki.

**46. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Ya.

**47. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Iya.

**48. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Biasanya istirahat.

**49. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Iya...

Yang diwawancarai

Murniati

NIP. 19730811 200701 2 005

**50. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

biasanya 7.15 sudah sampai di sekolah.

**51. Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?**

Pernah, biasanya karena kendaraan bocor, punya anak kecil juga kadang rewel gak mau ditinggal.

**52. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Selama ini sih iya...

**53. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Faktor disiplin itu dari diri saya sendiri, karena kita memiliki tanggung jawab.

Yang diwawancarai

Murniati

NIP. 19730811 200701 2 005

## HASIL WAWANCARA GURU

### K. Identitas Diri

- j. Nama : Sudarman S. Pd
- k. Asal Lembaga : SD 08 Rimba Beringin
- l. Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ☒ ) Belum Bersertifikasi

### L. Pertanyaan Penelitian

**54. Apa saja yang Bapak persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Yang pertama tentu persiapan seperti perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus dan yang paling penting media. Selain media Lembar Kerja Siswa. Pelaksanaan penilaiannya dengan kelompok penilaian portofolio anak.

**55. Bagaimana cara Bapak mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi ?**

Kita siapkan hari-hari sebelumnya dengan melihat pedoman.

**56. Kendala apa saja yang dihadapi Bapak dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ?**

Kendalanya yang pertama bahan untuk pembuatan media, kan tidak semua media diambil dalam adanya yang diambil di media online mungkin jaringan disini kurang bagus.

**57. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Bapak?**

Biasanya dilakukan evaluasi setiap sebulan sekali, dua bulan sekali.

**58. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Bapak?**

Yang dicek yaitu persiapan pembelajaran, portofolio anak apakah sudah diarsipkan atau belum, absen.

Yang diwawancarai

Sudarman, S. Pd  
19820705 201203 1 003

**59. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Bapak?**

Biasanya kepala sekolah menegur, atau memberi masukan kepada saya agar kedepannya dapat diperbaiki.

**60. Bagaimana penilik/pengawas juga mengecek pekerjaan Bapak?**

Ya...

**61. Kapan pengawas mengecek pekerjaan Bapak?**

Biasanya awal sekolah.

**62. Apakah yang dicek sama dengan kepala sekolah?**

Ya hampir.

**63. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Bapak terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Kalau kurang memuaskan biasanya pengawas memberika bimbingan

**64. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Bapak untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Iya.

**65. Apakah Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Iya.

**66. Kapan Bapak saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Disaat istirahat.

**67. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Bapak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Tentu.

Yang diwawancarai

Sudarman, S. Pd  
19820705 201203 1 003



**68. Bapak datang ke sekolah pukul berapa?**

Pukul 07.00, pukul lonceng jam 7.15, masuk jam 7.30.

**69. Apakah Bapak pernah terlambat? Mengapa**

Pernah, mungkin karena kesiangan atau ada kegiatan lainnya

**70. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Insyaallah selalu tepat waktu.

**71. Faktor apa saja yang mendorong Bapak disiplin?**

Faktornya dari pimpinan, pimpinan memberikan contoh disiplin tentu kita sebagai bawahan mengikuti.

Yang diwawancarai

Sudarman, S. Pd  
19820705 201203 1 003

## HASIL WAWANCARA GURU

### A. Identitas Diri

- m. Nama : Indra Tati, S. Pd  
n. Asal Lembaga : SD Negeri 015 Sumber Sari  
o. Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ☒ ) Belum Bersertifikasi

### B. Pertanyaan Penelitian

**1. Apa saja yang Ibu persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Yang pertama itu biasanya RPP, menyiapkan program tahunan, program semester, terakhir KKM.

**2. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi ?**

Menyiapkan silabus, RPP, kemudian KKM, kemudian analisi-analisis soalnya.

**3. Kapan Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Sebelum pembelajaran dimulai, misalnya seminggu sebelum kita memasuki pembelajaran yang akan kita mulai.

**4. Apakah ada kendala dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ?**

Kendalanya mungkin karena tidak ada laptop, jadi agak kesusahan, kalau tulis tangan capek.

**5. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Biasanya kami dirapatkan, diberi pengarahan-pengarahan, kemudian ada juga pas jam istirahat kita ke kantor ada keperluan guru itu menjelaskan juga.

Yang diwawancarai

Indra Tati, S. Pd  
NIP. 19780206 200801 2 014

**6. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Biasanya sebulan sekali.

**7. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Biasanya ditegur dan diberi pengarahan, dan yang pasti tidak marah-marah ya.

**8. Bagaimana cara pengawas mengecek pekerjaan Ibu?**

Dengan cara supervisi kelas di sekolah

**9. Apa saja yang dicek oleh pengawas?**

Biasanya menilai pekerjaan guru, kemudian RPPnya siap atau tidak, silabus-silabusnya.

**10. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Ditegur dan diberi pengarahan.

**11. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun penilik memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Iya...

**12. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Ya sering.

**13. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Biasanya jam istirahat, kalau tidak pas pulang sekolah mampir di rumah kawan.

**14. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Sangat memotivasi.

Yang diwawancarai

Indra Tati, S. Pd  
NIP. 19780206 200801 2 014

**15. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

Kadang-kadang ada yang cepat, ada lambat ya.. rata-rata jam 7.00 paling lama jam 7.20 karena masuknya jam 7.30.

**16. Apakah Ibu pernah terlambat? Mengapa?**

Kalau terlambat tidak pernah ya, maksimal 5 menit sebelum masuk pasti sudah sampai.

**17. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Kepala sekolah kalau tidak ada rapat atau keperluan diluar selalu datang tepat waktu, malahan lebih cepat dari kami.

**18. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Yang pertama faktorya kepala sekolahnya, kalau kepala sekolahnya disiplin otomatis guru ikut disiplin juga, yang kedua bisa dari guru-gurunya juga , kalau guru lain disiplin kita kan malu sendiri kalau tidak disiplin, kemudian masalah tanggung jawab, kitakan digaji otomatis kewajiban kita harus dilaksanakan.

Yang diwawancarai

Indra Tati, S. Pd  
NIP.19780206 200801 2 014

## HASIL WAWANCARA GURU

### M. Identitas Diri

- p. Nama : Evi Handayani. S. Pd. SD  
q. Asal Lembaga : SD Negeri 034 Kusau Makmur  
r. Status Guru : ( ) Bersertifikasi ( ☒ ) Belum Bersertifikasi

### N. Pertanyaan Penelitian

**72. Apa saja yang Ibu persiapkan sebelum melaksanakan pembelajaran mulai dari perencanaan hingga evaluasi?**

Biasanya kami sebagai guru yang disiapkan adalah kami menyiapkan program tahunan, menyiapkan program semester, RPP dan KKM.

**73. Bagaimana cara Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi ?**

Kalau untuk pelaksanaan pembelajarannya biasanya kami menyiapkan silabus, RPP, KKM, silabus. Untuk mengevaluasinya biasanya kami melaksanakan analisis soal.

**74. Kapan Ibu mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan hingga evaluasi?**

Sebelum pelaksanaan pembelajaran biasanya kami sudah melaksanakan perencanaan pembelajaran.

**75. Kendala apa saja yang dihadapi Ibu dalam mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi?**

Sejauh ini tidak ada kendala.

Yang diwawancarai

Evi Handayani. S. Pd. SD  
NIP. 19801221 200501 2 008

**76. Bagaimana cara kepala sekolah memberi bimbingan/arahan kepada Ibu?**

Biasanya kepala sekolah mengadakan rapat, melaksanakan supervisi kelas, dan kalau ada kekurangan kepala sekolah memberikan bimbingan secara khusus.

**77. Bagaimana kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Datang ke kelas atau yang disebut supervisi kelas.

**78. Kapan kepala sekolah mengecek pekerjaan Ibu?**

Biasanya sebulan sekali.

**79. Bagaimana sikap kepala sekolah jika tidak puas dengan pekerjaan Ibu?**

Ya kami ditegur, diberi tahu dan diberi bimbingan.

**80. Bagaimana pengawas juga mengecek pekerjaan Ibu?**

Kurang lebih sama dengan kepala sekolah, melaksanakan supervisi kelas mengecek RPP, Silabus.

**81. Bagaimana sikap pengawas jika pekerjaan Ibu terdapat kesalahan atau kurang memuaskan?**

Ditegur, diberi pengarahan, bila kami tidak mengerti boleh bertanya.

**82. Apakah pengawasan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas memberikan dorongan kepada Ibu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?**

Ya, sangat memberi dorongan kepada kami. Karena dengan mereka memberikan pengawasan kami jadi lebih semangat mengerjakannya.

**83. Apakah Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Ya, Sering.

Yang diwawancarai

Evi Handayani, S. Pd. SD  
NIP. 19801221 200501 2 008

**84. Kapan Ibu saling membantu dan bertukar pengalaman tentang pembelajaran dengan guru lain?**

Biasanya disela-sela jam istirahat.

**85. Apakah hubungan yang baik dengan guru lain memotivasi Ibu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?**

Ya, tentu...

**86. Ibu datang ke sekolah pukul berapa?**

Karena jam 7.15 sudah lonceng, biasanya kami kurang lebih datangnya pukul 07.10.

**87. Apakah Ibu pernah terlambat?**

Kadang-kadang pernah, apabila ada keperluan mendadak dan tidak bisa dielakkan lagi tetapi sebelumnya kami meminta ijin kepada kepala sekolah.

**88. Bagaimana dengan kepala sekolah, apakah selalu datang ke sekolah tepat waktu?**

Iya, karena kepala sekolah kami sangat disiplin orangnya.

**89. Faktor apa saja yang mendorong Ibu disiplin?**

Yang pertama itu memang sudah menjadi tanggung jawab kami sebagai guru, yang kedua memang sudah peraturannya, yang ketiga karena kepala sekolah kami sangat disiplin sehingga kami malu bila kami tidak bisa disiplin juga.

Yang diwawancarai

Evi Handayani. S. Pd. SD  
NIP. 19801221 200501 2 008

## HASIL OBSERVASI

Tanggal Observasi : Senin, 11 Agustus 2014

Pukul : 07.00-10.00

Tempat Observasi : SD Negeri 035 Kusau Makmur

No.	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
4.	e. Membuat perencanaan pembelajaran (RPP, silabus) f. Melaksanakan pembelajaran g. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran h. Melaksanakan tugas tambahan	√  √ √		
5.	e. Membimbing anak didik f. Menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik g. Menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid h. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru	√ √  √  √		
6.	e. Kesesuaian Jam mengajar f. Kesesuaian Jam kerja g. Pelaksanaan Tugas piket h. Penggunaan seragam kerja sesuai dengan aturan	√ √ √ √		



## HASIL OBSERVASI

Tanggal Observasi : 16 Agustus 2014

Pukul : 07.30-10.00

Tempat Observasi : SD Negeri 007 Bukit Kemuning

No.	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
7.	i. Membuat perencanaan pembelajaran (RPP, silabus) j. Melaksanakan pembelajaran k. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran l. Melaksanakan tugas tambahan	√  √ √		
8.	i. Membimbing anak didik j. Menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik k. Menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid l. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru	√ √  √  √		
9.	i. Kesesuaian Jam mengajar j. Kesesuaian Jam kerja k. Pelaksanaan Tugas piket l. Penggunaan seragam kerja sesuai dengan aturan	√ √ √ √		

## HASIL OBSERVASI

Tanggal Observasi :Rabu, 13 Agustus 2014

Pukul :07.30-10.00

Tempat Observasi : SD Negeri 008 Rimba Beringin

No.	Aspek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan
10.	m. Membuat perencanaan pembelajaran (RPP, silabus)	√		
	n. Melaksanakan pembelajaran	√		
	o. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran	√		
	p. Melaksanakan tugas tambahan			
11.	m. Membimbing anak didik	√		
	n. Menerapkan kurikulum sesuai kebutuhan anak didik	√		
	o. Menciptakan suasana kehidupan dan memelihara hubungan dengan wali murid	√		
	p. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru	√		
12.	m. Kesesuaian Jam mengajar	√		
	n. Kesesuaian Jam kerja	√		
	o. Pelaksanaan Tugas piket	√		
	p. Penggunaan seragam kerja sesuai dengan aturan	√		

## HASIL STUDI DOKUMEN

Tanggal Observasi : Sabtu, 9 Agustus 2014

Pukul : 07.30-11.00

Tempat Observasi : SD Negeri 015 Sumber Sari

No.	Indikator	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Tata Tertib Sekolah	√		
2.	Presensi guru	√		
3.	Buku catatan kinerja guru	√		

## HASIL STUDI DOKUMEN

Tanggal Observasi : Senin, 11 Agustus 2014

Pukul : 07.30-10.00

Tempat Observasi : SD Negeri 035 Kusau Makmur

No.	Indikator	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Tata Tertib Sekolah	√		
2.	Presensi guru	√		
3.	Buku catatan kinerja guru	√		

## HASIL STUDI DOKUMEN

Tanggal Observasi : Rabu, 13 Agustus 2014

Pukul : 07.30-10.00

Tempat Observasi : SD Negeri 008 Rimba Beringin

No.	Indikator	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Tata Tertib Sekolah	√		
2.	Presensi guru	√		
3.	Buku catatan kinerja guru	√		

## HASIL STUDI DOKUMEN

Tanggal Observasi : Sabtu, 16 Agustus 2014

Pukul : 07.30-10.00

Tempat Observasi : SD Negeri 007 Bukit Kemuning

No.	Indikator	Ada	Tidak	Keterangan
1.	Tata Tertib Sekolah	√		
2.	Presensi guru	√		
3.	Buku catatan kinerja guru	√		

## **Lampiran 5**

### **Surat Ijin Penelitian**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC-00687

7 Juli 2014

No. : 4441/UN34.11/PL/2014  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY  
Jl. Jenderal Sudirman 5  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W.P.N  
NIM : 10101244037  
Prodi/Jurusan : MP/AP  
Alamat : Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Prov Riau

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : SD Negeri Se-Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Prov Riau  
Subyek : Guru PNS  
Obyek : Disiplin Kerja Guru SD Negeri  
Waktu : Juli-September 2014  
Judul : Studi Komparasi Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Yang Belum dan Sudah Bersertifikasi di Wilayah Kecamatan Tapung Hulu Kampar Riau

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dr. Haryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:  
1. Rektor ( sebagai laporan)  
2. Wakil Dekan I FIP  
3. Ketua Jurusan AP FIP  
4. Kabag TU  
5. Kasubbag Pendidikan FIP  
6. Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta





**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**  
**(BADAN KESBANGLINMAS)**  
Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Yogyakarta - 55233  
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137  
**YOGYAKARTA**

Yogyakarta, 11 Juli 2014

Nomor : 074 / 1780 / Kesbang / 2014  
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth. :  
Gubernur Riau  
Up. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas  
Provinsi Riau

Di  
PEKAN BARU

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri  
Yogyakarta  
Nomor : 444/UN34.11/PL/2014  
Tanggal : 7 Juli 2014  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul proposal : **"STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI DI WILAYAH KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU"**, kepada:

Nama : AMIN YUSI NUR PRATIWI W.P.N  
NIM : 10101244037  
CP : 085292084342  
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNY  
Lokasi : SD Negeri Se-Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten  
Kampar, Provinsi Riau  
Waktu : Juli s.d September 2014

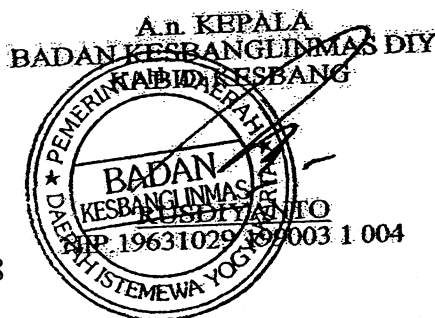
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset / penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset / penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset / penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil riset / penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.

Rekomendasi Ijin Riset / Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



178

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



# PEMERINTAH PROPINSI RIAU BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jendral Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU

Kode Pos : 28126

## REKOMENDASI

Nomor : 503/BP2T-IR/2014/6000  
T E N T A N G

### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau, setelah membaca surat Permohonan Riset / Pra Riset dari Kepala Bidang Kewaspadaan Kesbangpol Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Nomor : 074/1780/Kesbang/2014, tanggal 11 Juli 2014, dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : AMIN YUSI NUR PRATIWI W.P.N
2. N I M : 10101244037
3. Jurusan : Administrasi Pendidikan
4. Jenjang : S.1
5. Alamat : Yogyakarta
6. Judul Penelitian : STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI DI WILAYAH KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU
7. Lokasi Penelitian : SD NEGERI SE-KECAMATAN TAPUNG HULU, KABUPATEN KAMPAR

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 07 Agustus 2014

KEPALA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU



#### Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar  
Up. Kaban Kesbang Pemberdayaan di Bangkinang
3. Kepala Kesbanglinmas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- ④ Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146  
**BANGKINANG** Kode Pos : 28412

**REKOMENDASI**

Nomor : 070/KKBP/2014/953

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau Nomor : 503/BP2T-IR/2014/6000 tanggal 07 Agustus 2014, dengan ini memberi Rekomendasi / Izin Penelitian kepada :

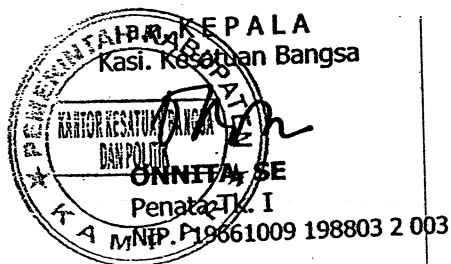
- |                     |   |  |
|---------------------|---|--|
| 1. Nama             | : | <b>AMIN YUSI NUR PRATIWI W.P.N</b>   |
| 2. NIM              | : | 10101244037  |
| 3. Universitas      | : | Universitas Negeri Yogyakarta  |
| 4. Program Studi    | : | Administrasi Pendidikan  |
| 5. Jenjang          | : | S.1  |
| 6. Alamat           | : | Yogyakarta   |
| 7. Judul Penelitian | : | <b>STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR<br/>NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH BERSERTIFIKASI DI<br/>WILAYAH KECAMATAN TAPUNG HULU KAMPAR RIAU</b> |
| 8. Lokasi           | : | <b>SD NEGERI SE-KECAMATAN TAPUNG HULU, KABUPATEN KAMPAR</b>  |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pras riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Pra Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang  
pada tanggal 11 Agustus 2014



Rekomendasi ini disampaikan kepada Yth

1. Sdr. Kepala UPTD P & K Kecamatan Tapung Hulu di Senama Nenek
2. Sdr. Kepala SD Negeri
3. Sdr. Kepala Kesbanglinmas Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta
4. Yang Bersangkutan.



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS**  
**KECAMATAN TAPUNG HULU**  
**JL. PENDIDIKAN NO. 03 SUKARAMAI**

**REKOMENDASI**

NOMOR: 820/ UPTD P dan K /417

Berdasarkan surat Rekomendasi dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar Nomor : 070/KKBP/2014/953 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, Maka Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tapung Hulu memberikan rekomendasi kepada yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W.P.N  
NIM : 10101244037  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Pogram Studi : Administrasi Pendidikan  
Jenjang : S 1  
Alamat : Yogyakarta  
Judul Penelitian : **STUDI KOMPARASI DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH  
DASAR NEGERI YANG BELUM DAN SUDAH  
BERSERTIFIKASI DIWILAYAH ECAMATAN TAPUNG  
HULU KABUPATEN KAMPAR**

Untuk melaksanakan kegiatan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi di Wilayah UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kec. Tapung Hulu.

Demikianlah Surat Rekomendasi ini dibuat, untuk dapat dipergunakan dimana perlu.

Di Keluarkan di : Sukaramai  
Pada Tanggal : 13 Agustus 2014



Unit Pelaksana Teknis Dinas P dan K  
Kecamatan Tapung Hulu  
**HERMANSYAH, MPd**  
NIP. 19720925 199310 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SD NEGERI 008 RIMBA BERINGIN**  
**KECAMATAN TAPUNG HULU**

Alamat : Jln. Pelajar No. 01 Hp. 081371549733 Email : sdn008\_rimber@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421.2/SDN008/2014/098

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 008 Rimba Beringin Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa :

Nama	: AMIN YUSI NUR PRATIWI W.P.N.
NIM	: 10101244037
Universitas	: Universitas Negeri Yogyakarta
Program Studi	: Administrasi Pendidikan
Jenjang	: S1
Alamat	: Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar — benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 008 Rimba Beringin Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Hulu.  
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 015 SUMBER SARI**

Alamat: Sumber Sari Kec.Tapung Hulu Email: sdn015.sumbersari@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 469/422.1/VIII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 015 Sumber Sari Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yuzi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : Strata I

Alamat : Yogyakarta

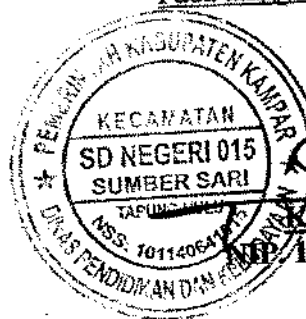
Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri 015 Sumber Sari Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini diberikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sumber Sari

Pada tanggal : 14 Agustus 2014

Kepala Sekolah



**KARSILAH, S.Pd.**  
NIP. 19630712 198803 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI 007 BUKIT KEMUNING  
KECAMATAN TAPUNG HULU**

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 422.1/SDN007/2014/

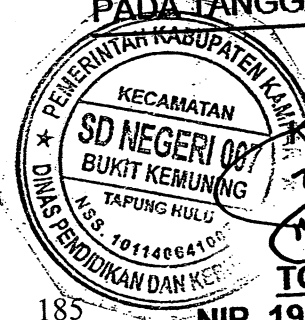
Kepala Sekolah Dasar Negeri 007 Bukit Kemuning Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N  
NIM : 10101244037  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Jenjang : S1  
Alamat : Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri 007 Bukit Kemuning.

Demikian surat keterangan ini diberikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIBUAT DI : BUKIT KEMUNING  
PADA TANGGAL : 16 AGUSTUS 2014



Kepala Sekolah

**TOEKIMO, S. Pd.**

**NIP. 19590909 198112 1 001**



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 022 SENAMA NENEK**

Alamat: Desa Senama Nenek

Kecamatan Tapung Hulu

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 422.1/SDN022/2014/

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 022 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : S1

Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 022 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Senama Nenek, 6 Agustus 2014

Kepala Sekolah



**KOHAR, S.Pd.SD**

**NIP. 19711117 199602 1 001**





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 034 KUSAU MAKMUR**  
**KECAMATAN TAPUNG HULU**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor. **E 60/421.1/SD N 034/2014**

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala Sekolah Dasar Negeri 034 Kusau Makmur kecamatan tapung hulu kabupaten Kampar menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W.P.N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

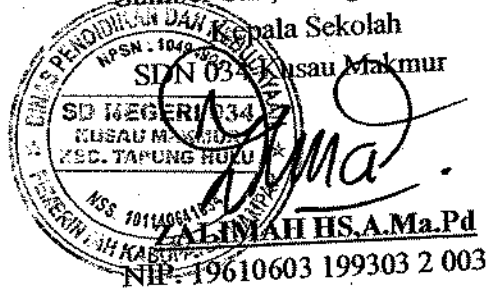
Jenjang : S1

Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah SD Negeri 034 Kusau Makmur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Sumber Sari, 15 Agustus 2014





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 016 KUSAU MAKMUR**  
**KECAMATAN TAPUNG HULU**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 469/422.1/VIII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 016 Kusau Makmuri Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : Strata 1

Alamat : Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri 016 Kusau Makmur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini diberikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sumber Sari  
Pada tanggal : Agustus 2014





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SD NEGERI 002 SENAMA NENEK**  
ALAMAT : Jln. Utama No 19 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu, Kampar

**SURAT KETERANGAN**  
NO. : 422.1/SDN009/2014/

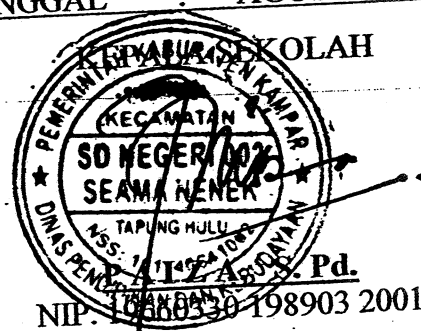
Kepala Sekolah Dasar Negeri 002 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu  
Kabupaten Kampar menerangkan bahwa :

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N  
NIM : 10101244037  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Jenjang : S1  
Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar  
Negeri 002 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan dimana perlu.

DIKELUARKAN DI : SENAMA NENEK  
PADA TANGGAL : AGUSTUS 2014





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SD NEGERI 018 KASIKAN**  
ALAMAT : Jln. Pelajar no. 5 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu, Kampar

**SURAT KETERANGAN**  
NO. : 422.1/SDN018/2014/

Kepala Sekolah Dasar Negeri 018 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten  
Kampar menerangkan bahwa :

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N  
NIM : 10101244037  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Jenjang : S1  
Alamat : Yogyakarta

Bahwa nama tersebut benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri  
018 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan dimana perlu.

DIKELUARKAN DI : KASIKAN  
PADA TANGGAL : AGUSTUS 2014



**AMIN YUSI NUR PRATIWI, S.Pd.**  
NIP. 19650420198807 2001



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 019 SUKARAMAI**  
Alamat: PT. Sewangi Sejati Luhur Sukaramai Kecamatan Tapung Hulu

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 422.1/SDN019/2014/

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 019 Sukaramai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta


Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : Strata I

Alamat : Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri 019 Sukaramai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini diberikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukaramai, Agustus 2014  
Kepala Sekolah  
  
SRI KURNIAWATI, S.Pd  
NIP.19640610 198504 2 002



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI 011 SENAMA NENEK  
KECAMATAN TAPUNG HULU**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: /422.1/SDN.011/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 011 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

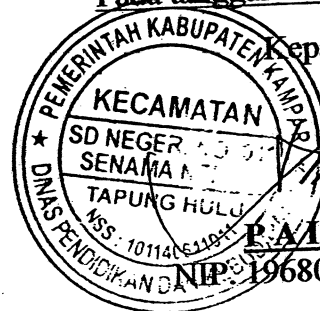
Jenjang : Strata 1

Alamat : Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri 011 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini diberikan dan dapat dipergunakan dimana perlu.

Dikeluarkan di : Senama Nenek  
Pada tanggal : Agustus 2014



**P. AINI, S.Pd.**

NIP. 19680401 199203 2 006



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 020 KASIKAN**  
**KECAMATAN TAPUNG HULU**

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 422.1/SDN023/2014/

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 020 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : S1

Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 020 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kasikan, Agustus 2014  
Kepala Sekolah  
  
HERENA, S.Pd.  
NIP. 19690405199303 2006



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI 024 RIMBA BERINGIN  
KECAMATAN TAPUNG HULU**

**SURAT KETERANGAN**  
No.: 422.1/SDN024/2014/

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 024 Rimba Beringin Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N  
NIM : 10101244037  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Jenjang : Strata 1  
Alamat : Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri 024 Rimba Beringin.

Demikian surat keterangan ini diberikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : RIMBA BERINGIN  
PADA TANGGAL : AGUSTUS 2014



Kepala Sekolah

SUJINAH, S. Pd.

NIP. 19630317 198610 2 002





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 001 KASIKAN**

Alamat: Jln. Lintas Suram Ujung batu, Ds. Kasikan Kecamatan Tapung Hulu

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 422.1/SDN001/2014/

Kepala Sekolah Dasar Negeri 001 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar,  
menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : S1

Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 001 Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kasikan, Agustus 2014



NIP. 19650811-199907 2 002



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI 014 TALANG DANTO**  
Alamat: Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu kabupaten Kampar

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 422.1/SDN022/2014/ .

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 014 Talang Danto Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, menerangkan bahwa:

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N

NIM : 10101244037

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Jenjang : S1

Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 014 Talang Danto Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan dimana perlu.



Agustus 2014

Kepala Sekolah

**HOIRI. A.Ma.Pd**  
NIP. 19590601 198210 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SD NEGERI 009 SENAMA NENEK**  
ALAMAT : Jln. Utama No 19 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu, Kampar

**SURAT KETERANGAN**  
NO. : 422.1/SDN009/2014/

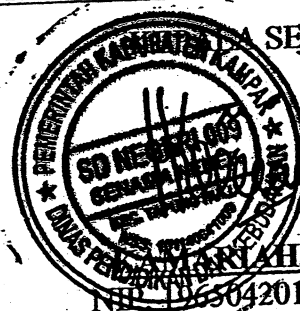
Kepala Sekolah Dasar Negeri 009 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu  
Kabupaten Kampar menerangkan bahwa :

Nama : Amin Yusi Nur Pratiwi W. P. N  
NIM : 10101244037  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Jenjang : S1  
Alamat : Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan penelitian di Sekolah Dasar  
Negeri 009 Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan dimana perlu.

DIKELUARKAN DI : SENAMA NENEK  
PADA TANGGAL : AGUSTUS 2014



SEKOLAH  
A. Ma. Pd  
NIP. 19650420198807 2001